

## **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 Landasan Teori yang Digunakan**

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

### 2.1.2 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.

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.

### **2.1.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Penerapan manajemen yang baik dalam organisasi dapat dilihat dari penggunaan fungsi-fungsi manajemen yang optimal. Stephen P. Robbins & Mary A. Coulter (2018: 45) menyatakan bahwa terdapat empat fungsi utama dalam manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*Planning*)

Hasil proses pemikiran dapat berupa penetapan tujuan dan penetapan strategi, serta pengembangan rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses membagi pekerjaan atau mengelompokkan pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, melimpahkannya kepada seseorang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, serta mengalokasikan sumber daya organisasi dan mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengarahan (*Leading*)

Proses pemberian motivasi, instruksi atau bimbingan dalam memecahkan

permasalahan kepada karyawan sesuai dengan tingkat kewenangannya, guna merealisasikan tujuan organisasi.

#### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Proses peninjauan, evaluasi serta pengambilan tindakan perbaikan ketika terjadi penyimpangan, sehingga dapat dipastikan bahwa tujuan organisasi tercapai, sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

### 2.1.2.2 Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machine, dan market*. Keberadaan unsur-unsur manajemen jika di kelola dengan baik maka akan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2017:1).

Berikut merupakan pengertian dari 6M yang akan diuraikan dibawah ini:

#### 1. *Men* (Manusia)

Manusia merupakan sarana maupun unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi, dimana peran manusia dalam organisasi adalah untuk menjalankan perencanaan, menetapkan tujuan dan juga menjalankan proses untuk mencapai tujuan sasaran

#### 2. *Material*

Material merupakan bahan baku, alat atau sarana manajemen yang diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, material merupakan unsur manajemen pendukung pada produksi.

#### 3. *Machine* (Mesin)

Dalam pelaksanaan proses aktifitas organisasi pada saat ini telah berkembang sehingga adanya campur tangan teknologi seperti mesin yang

merupakan alat dapat membantu proses produksi maupun kegiatan organisasi lainnya

4. *Method* (Metode)

Untuk mengefektifkan pelaksanaan aktifitas organisasi agar memperoleh hasil yang maksimal, maka terdapat metode-metode yang efektif dan efisien

5. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu sarana maupun unsur manajemen yang dipergunakan sedemikian rupa, dimana uang merupakan alat tukar pembayaran yang digunakan untuk memperlancar proses manajemen

6. *Market* (Pasar)

Setiap organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki kemudian akan ditawarkan kepasar, pasar merupakan unsur penting yang harus diperhatikan. Karena dengan adanya pasar maka organisasi dapat melakukan penjualan produk yang mereka miliki.

### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia perlu memberikan daya guna yang optimal bagi organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk menyelaraskan atau menjembatani tujuan organisasi dan tujuan karyawan.

“Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan Latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan” Gary Dessler (2020:3)

“Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia” Michael Armstrong dalam Sumual (2017:2)

Manajemen “Manajemen sumber daya manusia adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan posisi yang tepat ketika organisasi membutuhkannya.” James A.F. Stoner dalam Juniarti dkk. (2021:10)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, melalui fungsi manajerial dan fungsi operasional.

### **2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang mendukung, (Hasibuan, 2017:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan karyawan. dan pemberhentian

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

c. Pengarahan (*Directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mentaati peraturanperaturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya

b. Pengembangan (*Development*) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- c. *Kompensasi (Compensation)* Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan layak diartikan memenuhi primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah.
- d. *Pengintegrasian (Integration)* Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan baik dan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)* Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. *Pemberhentian (Separation)* Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.



### **2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan keterlibatan karyawan didalam organisasi sebagai sarana untuk membantu mengoptimalkan kegiatan operasional organisasi.

Menurut Herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Tujuan Fungsional Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.
4. Tujuan Personal Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

### **2.1.3.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2015:44) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

#### **1. Produktivitas**

Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.

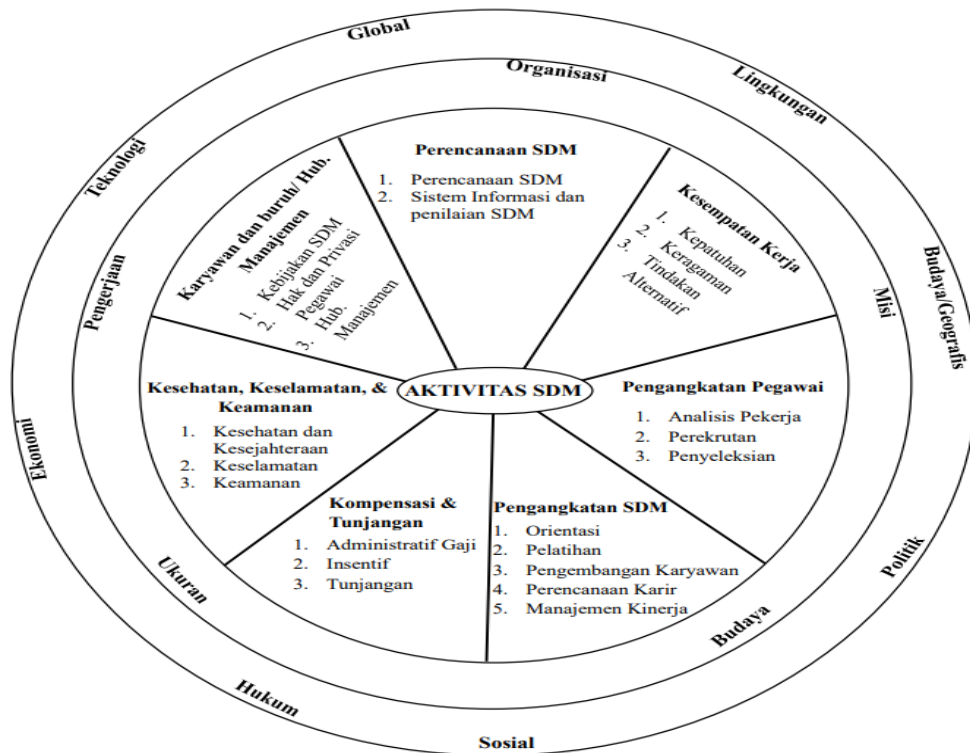
#### **2. Pelayanan**

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.

#### **3. Kualitas**

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar 2.1 dibawah ini:



Sumber: Google.co.id, 2023

**Gambar 2.1**  
**Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia

yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktivitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama Equal Employment Opportunity: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau Staffing: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.

6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

#### **2.1.4 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.

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 definisi kompensasi yang dijelaskan oleh ahli, sebagai berikut:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.” Hasibuan (2018:118)

“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 J. Long dalam Sinambela (2018:291)

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.” Menurut Elmi (2018:83)

Berdasarkan uraian mengenai pengertian kompensasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang bersifat finansial maupun non finansial.

#### **2.1.4.1 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.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.
3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan. Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka

kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

#### **2.1.4.3 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.

Adapun besaran gaji pegawai pos berbagai posisi sebagai berikut:

1. Account Executive	: Rp 4,0 Jt
2. Accounting Manager	: Rp 7,0 Jt
3. Accounting Manager and Office Manager	: Rp 7,5 Jt
4. Administration Staff	: Rp 4,0 Jt
5. Agent	: Rp 3,0 Jt
6. Asisten Manager	: Rp 5,7 Jt
7. Business Analyst	: Rp 8,0 Jt
8. Computer Programmer	: Rp 6,0 Jt
9. Counter Supervisor	: Rp 5,0 Jt
10. Kurir	: Rp 2,7 Jt
11. Delivery Staff	: Rp 3,0 Jt
12. Director	: Rp 19,5 Jt
13. Finance Manager	: Rp 7,0 Jt
14. Frontliner	: Rp 4,2 Jt
15. Fungsional Perusahaan	: Rp 4,0 Jt
16. Graduate Internship Program	: Rp 1,0 Jt
17. Helpdesk Support	: Rp 3,3 Jt
18. Information Technology Support	: Rp 3,1 Jt
19. Intern Magang	: Rp 2,0 Jt
20. IT Support	: Rp 3,0 Jt
21. Junior Rating Engineer	: Rp 4,0 Jt
22. Junior Staff / Account Staff	: Rp 2,9 Jt
23. Kepala Kantor	: Rp 6,0 Jt
24. Koperasi Karyawan	: Rp 3,0 Jt
25. Management Trainee	: Rp 3,9 Jt

26. Manager	: Rp 8,6 Jt
27. Operational Staff	: Rp 3,0 Jt
28. Outsourcing Staff	: Rp 3,0 Jt
29. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	: Rp 3,0 Jt
30. Petugas Loker	: Rp 3,0 Jt
31. Sales Manager	: Rp 6,0 Jt
32. SAP Basis Administrator	: Rp 4,0 Jt
33. Security	: Rp 3,0 Jt
34. Staff	: Rp 4,3 Jt
35. Supervisor	: Rp 4,2 Jt
36. Teller	: Rp 3,0 Jt
37. Unit Manager	: Rp 8,0 Jt
38. Web Programmer	: Rp 4,0 Jt
39. Business Analyst	: Rp 7,0 Jt
40. Kepala Kantor Cabang	: Rp 6,0 Jt
41. Counter Supervisor	: Rp 4,2 Jt
42. Akuntan	: Rp 5,0 Jt
43. Kepala Auditor	: Rp. 5,5
44. Logistics Department Supervisor	: Rp 7,0 Jt
45. Manager SDM	: Rp 7,0 Jt
46. Manager IT	: Rp 7,5 Jt

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut Elmi (2021), dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang Menurut Elmi (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 pensiun.

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.

Menurut Hasibuan (2019:86) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu:

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

secara umum ada beberapa indikator kompensasinya yaitu :

1. Gaji

Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

2. Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

3. Bonus

Sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Fasilitas kantor

Pada umumnya fasilitas diberikan karena telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan

5. Tunjangan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi.

6. Asuransi

Asuransi yang ditujukan bagi karyawan yang mana biasanya difasilitasi oleh perusahaan.

## 7. Cuti

Keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.5 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.

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, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.” Afandi, 2018.

“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.” Mangkunegara dalam Nabawi (2019)

“Semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan di tempat karyawan bekerja, baik berupa peralatan, bahan, dan juga metode kerja.” Sedarmayanti (2018:27)

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.” Sihaloho (2019)

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.

#### **2.1.5.1 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.

### 2.1.5.2 Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Menurut Siagian (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 peroleh.

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. 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.

Menurut Sedarmayanti (2018:21), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. suasana kerja
- c. Penggunaan warna
- d. Keamanan

## 2. Lingkungan kerja non fisik.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. hubungan dengan rekan kerja
- b. hubungan dengan atasan dan bawahan
- c. Kerjasama antar pegawai

sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

### **2.1.5.3 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.

### **2.1.6 Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-

beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

“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.” Sutrisno (2019)

“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.” Afandi (2018)

“Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.” Robins and Judge (2018:50)

Berdasarkan uraian mengenai pengertian kompensasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif pegawai pada pekerjaannya karena meliputi perasaan yang berhubungan dengan situasi kerja dari berbagai aspek pekerjaan.

#### **2.1.6.1 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 mengasumsi 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.

#### **2.1.6.2 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 perminggu (*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*.

### **2.1.6.3 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.

### **2.1.6.4 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.

#### **2.1.6.5 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.

## 2.2 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 persamaan dan 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, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Indikator	Dimensi
1.	A.M. Ikhwanuddin Hatang, Mattalatta dan Harifuddin  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan ,	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: b. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas  Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Pengawasan Pimpinan	Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik

	<p>Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng</p> <p>Sumber: Jurnal Mirai Managemnt , Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016 DOI: 10391/v2i2.1183</p>	<p>Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.</p> <p>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>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji b. Pekerjaan ya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Supervisi b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
2.	<p>Dwi Ayu M dan Sulastri Irbayuni</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun</p> <p>Sumber: Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2), Oktober 2022, 563-566 DOI: 10.33087/jmas.v7i2.457</p>	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil pengujian data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa hipotesis 1 diterima, yang menunjukkan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik akan mewujudkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hasil pengujian data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa hipotesis 2 diterima,</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>b. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Pencahayaan b. Suhu c. Penggunaan warna d. Ruang gerak e. Kondisi kerja</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan b. Gaji c. Promosi d. Rekan kerja e. Manajer</p>	

		memperlihatkan hubungan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian catering PT Periska Multi Usaha Madiun			
3.	Ega Yohananda Agustin, Sandi Nasrudin Wibowo  <i>Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Job Satisfaction At Pt. Pg Rajawali Ii Unit Jatitujuh Majalengka</i>  Sumber: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 07 No 02 Desember 2021 DOI: 10.35797/jab.v4.i3.%25p	<i>Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. PG Rajawali II Unit Jati Tujuh Majalengka. This means that the better the compensation provided by the company to employees, it will be able to increase employee job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of PT. PG Rajawali II Unit Jati Tujuh Majalengka. This means that the better and more conducive environmental conditions of a company, it will increase employee job satisfaction. Compensation and work environment together</i>	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas  Lingkungan Kerja: a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Pengawasan Pimpinan Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaan ya 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

		<p>(simultaneously ) have a positive and significant influence on job satisfaction of employees of PT. PG Rajawali II Unit Jati Tujuh Majalengka. This means that the better the compensation provided by the company and a comfortable and conducive work environment, the two variables will have an impact on increasing employee job satisfaction.</p>			
4.	<p>Farida Nuraini, Asep Sutarman, Edi Setiawan, Luthpiyah Juliandara</p> <p><i>The Effect Of Compesation and Work Environment On Employee Satifiction at PT. Veneta Indonesia</i></p> <p>Sumber: Business Review and Case Studies, Vol. 3 No. 3,</p>	<p><i>Partial compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, the environment partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and simultaneously (together) compensation and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction by 66.9%.</i></p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji, upah, insentif, bonus</p> <p>b. Fasilitas, tunjangan, asuransi, cuti</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lampu penerangan, jendela tempat kerja</p> <p>b. Tata warna dan dekorasi</p> <p>c. Bunyi sekitar</p> <p>d. Suhu udara dan kelembapan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Kesempatan promosi</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Kompensas i langsung</p> <p>b. Kompensas i tidak langsung</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Pencahayaan</p> <p>b. Warna</p> <p>c. Suara</p> <p>d. Udara</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Tanggung jawab</p> <p>b. Penghargaan</p> <p>c. Kesempatan Untuk Maju</p>

	December 2022 DOI:10.17358/brcs.3.3.226			<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Supervisi tunjangan</li> <li>d. Penghargaan hasil kerja</li> <li>e. Aturan/prosedur</li> <li>f. Rekan kerja</li> <li>g. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>h. komunikasi</li> </ul>	
5.	<p>Gunawan Santosa</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bandung</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1/ April 2019 DOI: 10.2640/ed_en.v3i3.1688</p>	<p>Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung.</p> <p>Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung.</p> <p>Kompensasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakasa Tbk Bandung.</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Insentif</li> <li>c. Asuransi</li> <li>d. Bonus</li> <li>e. Pesangon</li> <li>f. Uang lembur</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sirkulasi udara</li> <li>b. Penerangan</li> <li>c. Ruang Gerak</li> <li>d. Kebersihan</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Kesempatan promosi</li> <li>c. Supervisi tunjangan</li> <li>d. Penghargaan hasil kerja</li> <li>e. Aturan/prosedur</li> <li>f. Rekan kerja</li> <li>g. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>h. komunikasi</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompensasi finansial Langsung</li> <li>b. Kompensasi finansial tidak Langsung</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tanggung jawab</li> <li>b. Penghargaan</li> <li>c. Kesempatan Untuk Maju</li> </ul>
6.	Hendro Tamali dan Adi Munasip	Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi,</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Upah</li> <li>c. Insentif</li> <li>d. Tunjangan</li> </ul>	

	<p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Sumber: Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen DOI:10.30596/maneggio.v2i1.3403</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.</p>	<p>Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> <p>b. Peneliti tidak meneliti variabel kepemimpinan</p>	<p>e. Fasilitas</p> <p>Lingkungan kerja:</p> <p>a. Penerangan</p> <p>b. Kebisingan</p> <p>c. Suhu udara</p> <p>d. Ruang gerak yang diperlukan</p> <p>e. Pewarnaan</p> <p>f. Keamanan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan</p> <p>b. Upah</p> <p>c. Promosi</p> <p>d. Pengawas</p> <p>e. Rekan kerja</p>	
7.	<p>I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni</p> <p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>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</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> <p>b. Peneliti tidak meneliti variabel kompensasi finansial dan</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 di tempat kerja</p> <p>b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Kompensasi finansial Langsung</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Supervisi</p> <p>b. Organisasi dan Manajemen</p>



	<p>Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung</p> <p>Sumber : Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 18, Nomor 1, Maret 2019; pp. 17-25 DOI: <a href="https://doi.org/10.22225/w.e.18.1.988.17-25">10.22225/w.e.18.1.988.17-25</a></p>	<p>Unggulan (WhSmith) di Kuta Badung, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>lingkungan kerja fisik</p>	<p>c. Kelembapan 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, h. Musik di tempat kerja, i. Keamanan di tempat kerja.</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Tingkat absensi karyawan rendah, b. Disiplin kerja yang tinggi, c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, d. Meningkatnya produktivitas kerja, e. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, f. Dukungan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, g. Keinginan terus bekerja pada perusahaan ,</p>	<p>c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
--	---	---	-------------------------------	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>h. Penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik,</li> <li>i. Pekerjaan diselesaikan tepat dengan hari kerja yang telah ditentukan</li> <li>j. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan</li> </ul>	
8.	<p>Lenny Hasan, Ramadhani a, dan Hesti Mayasari</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang</p> <p>Sumber: Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(6) 2022 : 4098-4103 DOI: 10.37385/ms ej.v3i6.1319</p>	<p>Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. Lokasi dan Waktu Penelitian</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Insentif</li> <li>c. Bonus</li> <li>d. Upah</li> <li>e. Premi</li> <li>f. Pengobatan</li> <li>g. Asuransi</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pencahayaan</li> <li>b. Temperature suhu</li> <li>c. Kebisingan</li> <li>d. Dekorasi</li> <li>e. Keamanan</li> </ul> <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyenangi pekerjaannya</li> <li>b. Kesetiaan</li> <li>c. Mencintai pekerjaannya</li> <li>d. Moral kerja</li> <li>e. Kedisiplinan</li> <li>f. Prestasi kerja</li> </ul>	
9.	Made Nensy	Kompensasi berpengaruh	Persamaan:	Kompensasi:	Kompensasi:
				a. Gaji/Upah	

	<p>Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air minum tirta mangutama badung</p> <p>Sumber : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 – 4301 DOI: 10.1063/1.5129273</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh lebih kuat daripada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>a. Variabel penelitian mengenai kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>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</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaanya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja</p>	<p>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 b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan untuk maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
10.	<p>Magito</p> <p>Faculty of Economics and Business Universitas Mercu Buana</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</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>

	Mercu Buana Volume 2, Issue 1, September 2020 DOI:10.31933/ dijms.v2i1				
11.	Maulana Almeyda dan Yupiter Gulo  Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  Sumber: E-Jurnal Manajemen TSM Vol. 2, No. 4, Desember 2022, Hlm. 151-160	Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik. Sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik.	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian b. Peneliti tidak meneliti budaya organisasi	Kompensasi: a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas  Lingkungan kerja: a. Penerangan b. Kebisingan c. Suhu udara d. Ruang gerak yang diperlukan e. Pewarnaan f. Keamanan  Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawai e. Rekan kerja	
12.	Mifta Farid Salam, Sumardi Lasise, Musran Munizu  <i>The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Productivity through Job Satisfaction</i>	<i>The results of this study show that compensation and the work environment have a direct positive and significant effect on employee productivity. This is the same for job satisfaction. In this model, also functioning as job satisfaction as an intervening</i>	Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian	Kompensasi: a. Gaji, Bonus, Insentif b. Asuransi, Tunjangan, Uang pension.  Lingkungan Kerja: a. Peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja.	Kompensasi: a. kompensasi finansial langsung b. kompensasi tidak langsung  Lingkungan Kerja: a. lingkungan fisik b. lingkungan non fisik  Kepuasan Kerja: a. Tanggung jawab

	<p>Sumber: HJBS Volume 4 No 1 February 2022,DOI: 10.26487/h jbs.v</p>	<p><i>variable is able to mediate compensation and the work environment to employee productivity.</i></p>		<p>b. Hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama pegawai</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan b. Gaji c. Promosi d. Rekan kerja e. Manajer</p>	<p>b. Penghargaan c. Kesempatan Untuk Maju</p>
13.	<p>Prayoga Setia Darma</p> <p><i>the effect of compensation on satisfaction and employee performance</i></p> <p>Sumber: Management and Economics Journal Volume1, Issue 1, December 2017 DOI: 10.18860/mec-j.v1i1.4524</p>	<p><i>Compensation variable Directly affects on 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>Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: a. Peneliti tidak meneliti variabel kinerja karyawan b. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi: a. Gaji/upah 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>Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
14.	<p>Putu Ayu Diah Juliarti, Anak Agung Putu Agung, I Nengah Sudja</p>	<p><i>Compensation has positive and significant effect on employee job satisfaction on PT. PAG. Work</i></p>	<p>Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan</p>	<p>Kompensasi: a. <i>Material Compensation</i> b. <i>Social Compensation</i></p>	<p>Kompensasi: a. Kompensasi finansial Langsung b. Kompensasi finansial</p>

	<p><i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable</i></p> <p>Sumber: International Journal of Contemporary Research and Review, Vol. 9, Issue. 03, 2019 Page no: ME 20553-20562</p> <p>DOI: 10.15520/ijcrr/2018/9/03/460</p>	<p><i>environment has positive and significant effect on employee job satisfaction on PT. PAG.</i></p>	<p>Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>c. <i>Activity Compensation</i></p> <p>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></p> <p>Kepuasan Kerja: a. <i>Promotion Opportunities</i> b. <i>Supervision</i> c. <i>Co-Worker</i> d. <i>Job Itself</i></p>	<p>tidak Langsung</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi b. Kesempatan Untuk Maju c. Rekan kerja d. Kondisi pekerjaan</p>
15.	<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):</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.</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>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>

	141-162, 2016	Freeport Indonesia		<p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Kesempatan promosi</li> <li>c. Supervisi tunjangan</li> <li>d. Penghargaan hasil kerja</li> <li>e. Aturan/prosedur</li> <li>f. Rekan kerja</li> <li>g. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>h. komunikasi</li> </ul>	
16.	<p>Raja Devi Ramadanita &amp; Kasmiruddin</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap KepuasanKerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru</p> <p>Sumber : Jurnal JOM FISIP Vol. 5 No. 1- April 2018</p>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja 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</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji/Upah</li> <li>b. Insentif</li> <li>c. Tunjangan</li> <li>d. Fasilitas</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana Kerja</li> <li>b. Hubungan Sesama Karyawan</li> <li>c. Tersedianya Fasilitas Kerja</li> <li>d. Kerjasama Kelompok</li> <li>e. Pengawasan Pimpinan</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Pekerjaannya</li> <li>c. Teman Kerja</li> <li>d. Fasilitas</li> <li>e. Promosi Jabatan</li> <li>f. Keamanan Kerja</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. finansial Langsung</li> <li>b. Kompensasi finansial tidak Langsung</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Supervisi dan Manajemen</li> <li>b. Kesempatan untuk maju</li> <li>c. Rekan kerja</li> <li>d. Kondisi pekerjaan</li> </ul>

17.	<p>Rani Veriyani; Arif Partono Prasetio</p> <p>Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi pt. soljer abadi</p> <p>Sumber : jurnal ilmiah MEA (manajemen, Ekonomi, Akuntansi) VOL.2 NO.2 Tahun 2018 e-ISSN: 2621-5306</p>	<p>kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>b. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji/upah</p> <p>b. insentif tunjangan hari raya,</p> <p>c. tunjangan kesehatan</p> <p>d. tenaga kerja,</p> <p>e. fasilitas yang diberikan perusahaan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Pekerjaannya</p> <p>c. Teman Kerja</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>e. Promosi Jabatan</p> <p>f. Keamanan Kerja</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Kompensasi finansial Langsung</p> <p>b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Supervisi</p> <p>b. Organisasi dan Manajemen</p> <p>c. Kesempatan Untuk Maju</p> <p>d. Rekan kerja</p> <p>e. Kondisi pekerjaan</p>
18.	<p>Rr. Dimas Veronica Priharti dan Fenti Ayu Saputri</p> <p><i>The Effect Of Compesation and Work Environment On Employee Work Satisficaction In Indomarco Adi Prima Oku Branch East</i></p> <p>Sumber:</p>	<p><i>The results of the T test and F compensation test and work environment have an influence on job satisfaction at PT. Indomarco Adi Prima Branch of OKU Timur both partially and simultaneously. R Square determination coefficient (R2) of 0.604 produces 60.4% job satisfaction can be explained by compensation variables and</i></p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Upah</p> <p>c. Insentif/bonus</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Suasana Kerja</p> <p>b. Hubungan Sesama Karyawan</p> <p>c. Tersedianya Fasilitas Kerja</p> <p>d. Kerjasama Kelompok</p> <p>e. Pengawasan Pimpinan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Kompensasi Langsung</p> <p>b. Kompensasi 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</p> <p>b. Organisasi dan Manajemen</p>



	Lecturer of Economic Faculty of Baturaja University	<i>work environment while the remaining 39.6% can be explained by other variables not included in this study, namely leadership, work discipline and motivation.</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Pekerjaanya</li> <li>c. Teman Kerja</li> <li>d. Fasilitas</li> <li>e. Promosi Jabatan</li> <li>f. Keamanan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Kesempatan Untuk Maju</li> <li>d. Rekan kerja</li> <li>e. Kondisi pekerjaan</li> </ul>
19.	<p>Rutinaias Haholongan, Elviayuliana</p> <p><i>The Influence Of Compensation, Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Job Satisfaction</i></p> <p>Sumber: International Journal of Social Science (IJSS) Vol.2 Issue.4 December 2022 DOI: 10.53625/ijss.v2i4.4169</p>	<p><i>Motivation has a significant effect on job satisfaction of home and personal care employees. This indicates that giving motivation affects the morale in employee job satisfaction. Work environment has a significant effect on job satisfaction of home and personal care employees in Jabodetabek. This indicates that a good work environment can make employees not get bored quickly in doing the work given by the company, so that the results are not disappointing for both parties. Work discipline has a significant</i></p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</li> <li>b. Peneliti tidak meneliti variabel motivasi dan disiplin kerja</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji, upah, insentif, bonus</li> <li>b. Fasilitas, tunjangan, asuransi, cuti</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lampu penerangan, jendela tempat kerja</li> <li>b. Tata warna dan dekorasi</li> <li>c. Bunyi sekitar</li> <li>d. Suhu udara dan kelembapan</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Kesempatan promosi</li> <li>c. Supervisi tunjangan</li> <li>d. Penghargaan hasil kerja</li> <li>e. Aturan/prosedur</li> <li>f. Rekan kerja</li> <li>g. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>h. komunikasi</li> </ul>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompensasi langsung</li> <li>b. Kompensasi tidak langsung</li> </ul> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pencahayaan</li> <li>b. Warna</li> <li>c. Suara</li> <li>d. Udara</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tanggung jawab</li> <li>b. Penghargaan</li> <li>c. Kesempatan Untuk Maju</li> </ul>

		<i>effect on job satisfaction of home and personal care employees. This indicates that with a high level of discipline applied by employees, it will affect the level of job satisfaction of these employees.</i>			
20.	<p>Septerina, dan Rusda Irawati</p> <p>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia</p> <p>Sumber : Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19. e-ISSN:2548-9909, DOI:10.30871/jaba.v2i1</p>	<p>Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi</p> <p>Variabel kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi.</p> <p>Secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produks</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Peneliti tidak meneliti lingkungan kerja</p> <p>b. Lokasi dan waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji, upah komisi dan bonus</p> <p>b. Tunjangan-tunjangan kerja</p> <p>Kepuasan:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Peluang promosi</p> <p>c. work it self</p> <p>d. kebijakan kondisi pekerjaan</p> <p>e. coworkers</p> <p>f. supervisor</p> <p>g. kebutuhan</p> <p>h. aspirasi</p> <p>i. instrument benefits</p>	<p>Kompensas:</p> <p>a. Kompensasi finansial Langsung</p> <p>b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Organisasional</p> <p>b. Kelompok</p> <p>c. Personal</p>
21.	<p>Sri Rahayuningsih</p> <p><i>The Influence of Compensation and Work</i></p>	<p><i>There is a positive and significant influence Compensation to job satisfaction. There is a positive and</i></p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji/Upah</p> <p>b. Insentif</p> <p>c. Tunjangan</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>Lingkungan Kerja:</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Kompensasi finansial Langsung</p> <p>b. Kompensasi finansial tidak Langsung</p>

	<p><i>Environment towards Teacher's Job Satisfaction</i></p> <p>Sumber: LP2M IAIN Surakarta Vol. 2, Nomor 2, Juli- Desember 2017</p>	<p><i>significant impact of work environment on Job satisfaction</i></p>	<p>Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>a. Suasana Kerja b. Hubungan Sesama Karyawan c. Tersedianya Fasilitas Kerja d. Kerjasama Kelompok e. Pengawasan Pimpinan</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaannya c. Teman Kerja d. Fasilitas e. Promosi Jabatan f. Keamanan Kerja</p>	<p>Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Supervisi b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja e. Kondisi pekerjaan</p>
22.	<p>Syaripah Mulyah S.W. Adya Hermawati Fajar Saranani</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020</p>	<p>variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan: a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan: a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi: a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan</p> <p>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</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Kesempatan promosi</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 b. Organisasi dan Manajemen c. Kesempatan Untuk Maju d. Rekan kerja</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Supervisi tunjangan</li> <li>d. Penghargaan hasil kerja</li> <li>e. Aturan/prosedur</li> <li>f. Rekan kerja</li> <li>g. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>h. komunikasi</li> </ul>	e. Kondisi pekerjaan
23.	<p>William &amp; Sanny Ekawati</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera</p> <p>Sumber: Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04, No. 03, Juli 2022 : hlm 749-758 DOI: 10.24912/jmk.v5i3.25333</p>	<p>Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. Lokasi dan Waktu Penelitian</li> </ul>		<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Bonus</li> <li>c. Insentif</li> <li>d. Asuransi</li> <li>e. Keamanan</li> <li>f. Cuti</li> </ul> <p>Lingkungan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana kerja</li> <li>b. Fasilitas kerja</li> <li>c. Hubungan dengan rekan kerja</li> </ul> <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>b. Pendapatan /gaji</li> <li>c. Kesempatan promosi</li> <li>d. Pengawasan</li> <li>e. Rekan kerja</li> </ul>
24.	<p>Yuan Badrianto &amp; Muhamad Ekhsan</p> <p><i>Effect of work environmen</i></p>	<p><i>The conclusions of the hypothesis testers that have been done, the results of the analysis of the factors</i></p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Variabel penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</li> </ul>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>f. Suasana Kerja</li> <li>g. Hubungan Sesama Karyawan</li> </ul>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>b. Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul>

	<p><i>t and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries</i></p> <p>Sumber: Journal of Business, Management, and Accounting DOI: 10.1016/j.jhyse.2020.04.018</p>	<p><i>affecting employee performance 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></p>	<p>Perbedaan:</p> <p>a. Peneliti tidak meneliti variabel kinerja karyawan</p> <p>b. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>h. Tersedianya Fasilitas Kerja</p> <p>i. Kerjasama Kelompok</p> <p>j. Pengawasan Pimpinan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Pekerjaannya</p> <p>c. Teman Kerja</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>e. Promosi Jabatan</p> <p>f. Keamanan Kerja</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Supervisi</p> <p>b. Organisasi dan Manajemen</p> <p>c. Kesempatan Untuk Maju</p> <p>d. Rekan kerja</p> <p>e. Kondisi pekerjaan</p>
25.	<p>Yusuf Ardi Nugroho, Agung Wahyu Handaru, dan Christian Wiradendi Wolor</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor</p>	<p>Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Variabel penelitian mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji, bonus, insentif.</p> <p>b. Fasilitas, Liburan, Tunjangan</p> <p>Lingkungan kerja:</p> <p>a. Kebersihan, Pencahayaan, Suhu udara, Sirkulasi udara, Kebisingan, Tata ruang</p> <p>b. Hubungan antar rekan kerja, Hubungan atasan dengan bawahan,</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Kompensasi Langsung</p> <p>b. Kompensasi Tidak Langsung</p> <p>Lingkungan kerja:</p> <p>a. Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>b. Lingkungan Kerja Non – Fisik</p> <p>Kepuasan:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>b. Rekan Kerja</p> <p>c. Pengawasan</p> <p>d. Promosi</p>

	<p>Sumber: Jurnal Bisnis, Manajemen , dan Keuangan Volume 3 No. 1 (2022) DOI: 10.1088/13 61- 648x/aa842 8</p>			<p>Kerja sama antar karyawan</p> <p>Kepuasan:</p> <p>a. Pekerjaan yang Sesuai Kemampuan , Kenyamanan terhadap Pekerjaan, Pekerjaan yang Menarik dan Menantang.</p> <p>b. Hubungan yang Baik, Saling Mendukung, Ramah dan Menyenangk an.</p> <p>c. Atasan Membimbin g dengan Baik, atasan memperlaku kan dengan adil, atasan memberikan dukungan moral</p> <p>d. Pengembang an karir, penghargaan , kesempatan promosi.</p>	
--	---	--	--	--	--

Sumber: Data Penelitian ini dari berbagai sumber (2023)

### 2.3 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 (X1) dan kepuasan kerja (X2). 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.

### **2.3.1 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh William dan Sanny Ekawati (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Gunawan Santosa (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan selain itu ada

penelitian lain yang dilakukan oleh I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.2 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. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan dalam pekerjaan pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

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 meningkatkan 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yusuf Ardi Nugroho, Agung Wahyu Handaru, dan Christian Wiradendi Wolor (2022) yang menunjukkan bahwa Lingkungan.kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah, selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Ega Yohananda Agustin dan Sandi



Nasrudin Wibowo (2021) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari PT. PG Rajawali II Unit Jati Tujuh Majalengka, dan selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Dwi Ayu M, Sulastri Irbayunu (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

### **2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

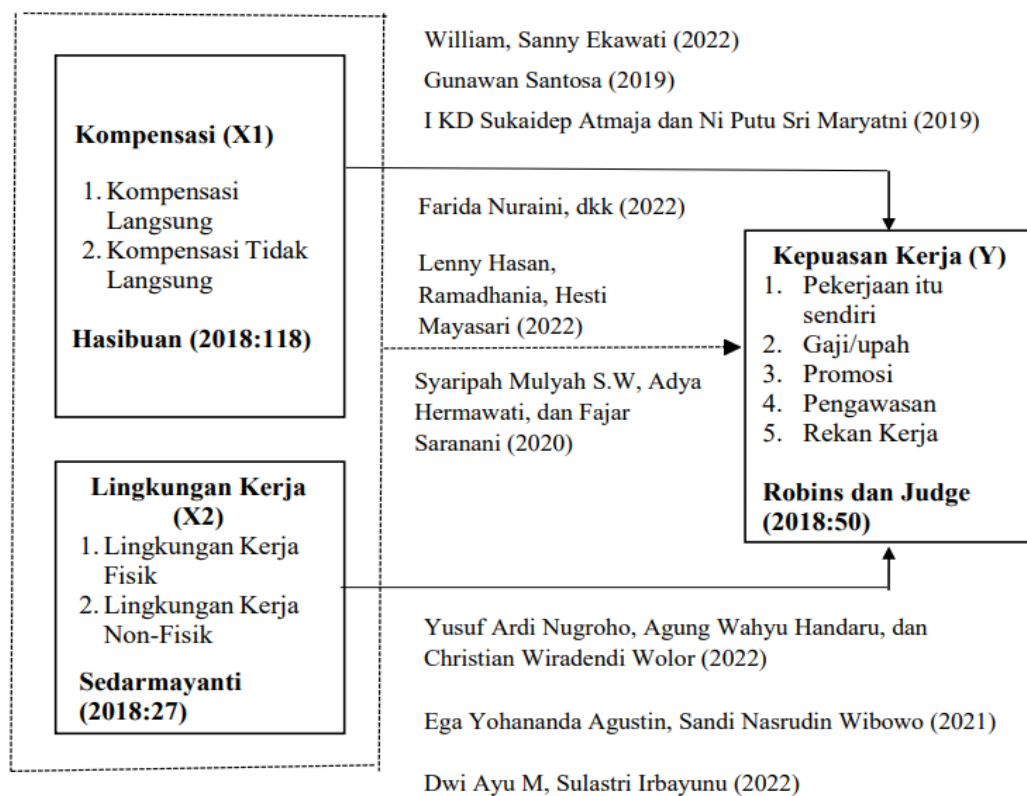
Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja karyawan, kompensasi menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik yang ada dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan.

Menurut 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Farida Nuraini, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Lenny Hasan, Ramadhania, Hesti Mayasari (2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Syaripah Mulyah S.W, Adya Hermawati, dan Fajar Saranani (2020) yang menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti (2023)

**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

-----> = Pengaruh secara Simultan —————> = Pengaruh secara Parsial

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. 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.