

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa kepuasan kerja mempunyai pengertian yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai macam pengertian baik dalam konsepnya maupun dalam analisisnya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan gambaran seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Priansa (2014) mengemukakan kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Lebih lanjut Menurut Mila (2015) Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

Menurut Kreitner (2013), kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan memperhitungkan selisih antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan di kenyataannya. Kepuasan kerja dapat dicapai jika batas minimum yang diinginkan karyawan sudah terpenuhi dan tidak ada kesenjangan atau perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Saat kenyataan yang didapat lebih besar dari yang diharapkan maka membuat karyawan puas begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan melalui perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan apa yang dia harapkan dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas akan kerjanya ,begitu pula sebaliknya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti:

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan kerja
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g) Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

3) Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) ukuran-ukuran kepuasan kerja yang lazim digunakan dalam studi kepuasan kerja meliputi:

- a) Tipe kerja, yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan tempat dirinya bekerja.
- b) Rekan kerja, yaitu orang-orang yang setiap hari berada di sekitar karyawan dan memiliki kontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.
- c) Diperlakukan dengan hormat dan adil, yaitu perlakuan atasan kepada karyawan tanpa membedakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.
- d) Keamanan kerja, yaitu kondisi dimana karyawan merasakan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.
- e) Peluang menyumbangkan gagasan, yaitu kesempatan yang didapatkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya kepada atasan.
- f) Pengakuan akan kinerja, yaitu pemberian penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.
- g) Kesempatan untuk maju, yaitu karyawan mendapatkan peluang untuk mengembangkan kariernya dalam perusahaan tersebut.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Danang (2012) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013)

lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan atau menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ,baik berupa kebersihan, penerangan dan lainnya.

Perusahaan yang ingin menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan, sehingga karyawan memiliki kegairahan dan semangat untuk melakukan tugas-tugasnya. Dengan memiliki kegairahan dan semangat kerja yang tinggi karyawan akan memberikan kontribusinya yang terbaik bagi perusahaan.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

3) Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

Lebih lanjut Suwatno dan Priansa (2011) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rancangan ruangan kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah keleluasan pribadi terhadap dirinya dan kelompoknya, Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apa bila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

4) Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Hasibuan (2012), menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a) Faktor fisik, yaitu segala sesuatu yang dapat dilihat secara kasat mata. Contohnya yaitu penerangan, kebersihan, kenyamanan, dan sebagainya.
- b) Faktor non fisik, yaitu segala sesuatu yang tidak dapat dilihat secara kasat mata. Contohnya yaitu keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya dinyatakan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2014). Lebih lanjut Suci R (2017), menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Disaat karyawan diberikan sebuah tugas, maka diharapkan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan. Apabila terjadi ketidaksesuaian pencapaian target, maka dapat disimpulkan terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan tingkat kapasitas pekerja.

Positif negatifnya suatu beban kerja merupakan masalah persepsi tiap individu. Dimana individu memberikan penilaian tersendiri mengenai tuntutan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak selalu berakibat secara fisik, melainkan juga secara psikis.

Selain itu, beban kerja yang diterima karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengaruh negatifnya apabila beban kerja yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan kepuasan mereka, begitu pula sebaliknya.

2) **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Hal-hal tersebut harus dipertimbangkan oleh perusahaan, terutama dalam memberikan tanggung jawab atau beban kerja kepada karyawan. Sebagai contoh, untuk pekerjaan sebagai *teller* bank. Pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan dengan kategori usia produktif, memiliki penampilan yang bugar dan menarik. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Karena jika *teller* tersebut merupakan karyawan yang sudah berusia lanjut, maka dalam pemberian layanan akan kurang maksimal. Dimana dari segi postur tubuh dan kesehatan

mereka cenderung lebih mudah lelah dibandingkan karyawan yang masih berusia produktif. Suci R(2017).

b) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai contoh, jika lingkungan kerja memiliki tingkat kebisingan cukup tinggi, minim cahaya, suhu ruangan panas, dst maka akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai standar karena kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang harus diperhatikan adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan. Jika perusahaan tersebut tidak memiliki sarana dan prasarana yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan, maka hal tersebut akan mengganggu karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya, organisasi kerja juga memiliki peran penting dalam beban kerja karyawan. Organisasi hendaknya turut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan pada karyawan. Selain secara fisik, hal tersebut juga akan mengganggu psikis dari karyawan. Mereka akan merasa terbebani dan berat hati dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus

mempertimbangkan setiap kebijakan terkait beban kerja yang diberikan. Karena pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif dalam jangka panjang. Namun, bukan berarti perusahaan harus memberikan beban kerja yang terlalu ringan, karena hal tersebut akan memicu kebosanan dan menurunkan tingkat konsentrasi karyawan itu sendiri. Beban kerja yang ditetapkan haruslah sesuai dengan kondisi dan kemampuan karyawan.

3) Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

a) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi

d) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Aminah dalam Arika (2011) indikator beban kerja meliputi:

Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a) Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- b) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Handoko dalam Septawan (2014), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Rivai dalam Septawan (2014) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lebih lanjut Marihot (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan

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

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak lain adalah imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan, baik berupa finansial maupun non finansial.

Robbins (2010) berpendapat bahwa anggapan masih sering mengasumsikan pemberian imbalan dalam sebuah pekerjaan masih dianggap sebagai cara utama untuk memberikan kepuasan pribadi kepada karyawan. Dimana jika pendapatan meningkat, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

2) Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi yang diberikan kepada para karyawan berdasarkan sifatnya penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

a) Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Yang termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

b) Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi yang bersifat nonfinansial adalah

penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat beribadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Sedangkan berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam yaitu:

- a) Kompensasi langsung, yaitu penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- b) Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, Asuransi.

3) Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa manfaat dari pemberian kompensasi, yaitu:

- a) Loyalitas karyawan meningkat
Pemberian kompensasi yang sesuai akan menumbuhkan rasa “memiliki” pada karyawan, sehingga jika karyawan sudah merasa “memiliki” perusahaan, maka mereka akan memberikan yang terbaik dan setia kepada perusahaan.
- b) Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan lebih menjaga komitmen yang telah mereka sepakati di awal.
- c) Motivasi kerja meningkat
Pemberian kompensasi yang sesuai akan mampu menjadi motivasi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya.

d) Konflik kerja dapat dikurangi

Pemberian kompensasi yang sesuai akan meminimalisir adanya konflik antara karyawan dengan pimpinan.

4) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Memberikan hak karyawan

Pemberian kompensasi merupakan pemenuhan hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan.

b) Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi ditujukan untuk memberikan keadilan kepada karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai tanpa adanya diskriminasi.

c) Mempertahankan karyawan

Pemberian kompensasi yang tepat bertujuan untuk mengurangi tingkat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turn over*).

d) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

5) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Notoatmodjo dalam Septawan (2014) faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

b) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

c) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

6) Indikator-indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dapat di bedakan menjadi dua yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial. Simamora (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial

a) Upah

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap gaji pokok.

2) Kompensasi non financial

a) Fasilitas

Fasilitas adalah suatu bentuk kompensasi non finansial yang di berikan oleh perusahaan dalam bentuk sarana seperti tempat istirahat dan lain-lain.

b) Program pelayanan bagi karyawan

Penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata dan lain-lain.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

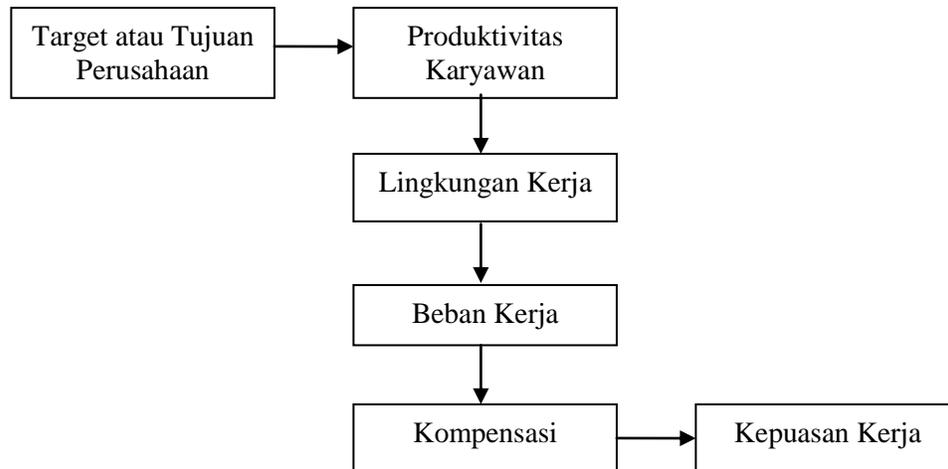
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong (2016)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan restoran di Manado	Kompensasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Nancy L. Pioh (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.	Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	I Gede Mahendrawan, dkk (2015)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada:

- 1) Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong (2016)
 - a) Objek penelitian adalah pada Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh
 - b) Responden penelitian adalah karyawan Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh
 - c) Pada variabel bebas khususnya lingkungan kerja berbeda dikarenakan pada penelitian ini lingkungan kerja yang digunakan lebih menyeluruh bukan hanya lingkungan kerja fisik
- 2) Nancy L. Pioh (2016)
 - a) Objek penelitian adalah pada Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh
 - b) Responden penelitian adalah karyawan Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh
 - c) Pada variabel bebas yang diteliti selain menggunakan lingkungan kerja dan kompensasi ditambahkan juga satu variabel bebas yaitu beban kerja
- 3) I Gede Mahendrawan, dkk (2015)
 - a) Objek penelitian adalah pada Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh
 - b) Responden penelitian adalah karyawan Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh
 - c) Pada variabel bebas yang diteliti selain menggunakan kompensasi dan beban kerja ditambahkan juga satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja

2.3 Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Model Konseptual

Ketika perusahaan menginginkan target atau tujuan perusahaan tercapai maka dibutuhkan produktivitas yang tinggi dari para karyawannya karena dengan produktivitas yang tinggi otomatis target atau tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai.

Produktifitas karyawan dapat tercapai apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memadai baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila beban kerja yang diterima karyawan tinggi dan tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan, maka secara otomatis akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya dan jika karyawan mampu

menyelesaikan beban kerja yang diberikan atau mampu mengerjakan beban kerja melebihi beban kerjanya maka karyawan akan mendapatkan kompensasi berupa bonus atas hasil kerjanya. Kompensasi juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai atau melebihi harapan karyawan maka secara otomatis akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, yang nantinya akan berdampak kepada kepuasan kerja yang baik. Sehingga ketika ketiga hal yang telah diuraikan di atas sudah terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan mudah tercapai atau tingkat kepuasan kerjanya akan tinggi.

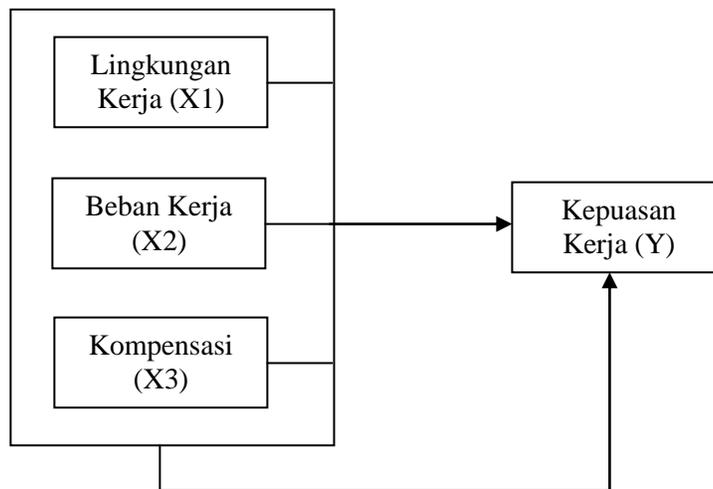
2.4 Pengembangan Hipotesis

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong (2016) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan restoran di Manado. Didapatkan hasil penelitian yaitu kompensasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy L. Pioh (2016) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada pns di kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa). Didapatkan hasil penelitian Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pada penelitian dari I Gede Mahendrawan, dkk (2015) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Panca Dewata Denpasar didapatkan hasil penelitian yaitu Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata . Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata.

Berdasarkan tinjauan penelitian empiris yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun model hipotesis dan hipotesis penelitian yaitu:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Hipotesis penelitian penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Industri *Shuttlecock* Sumber Ngepoh.