

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sihotang (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Garry Dessler (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2014:118), menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sarwono (2007) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Gie (2008) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki

suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008:206).

Richard *et al.*, (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Wagner dan Hollenbeck (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan menurut Wilsom (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

4. Loyalitas Kerja Karyawan

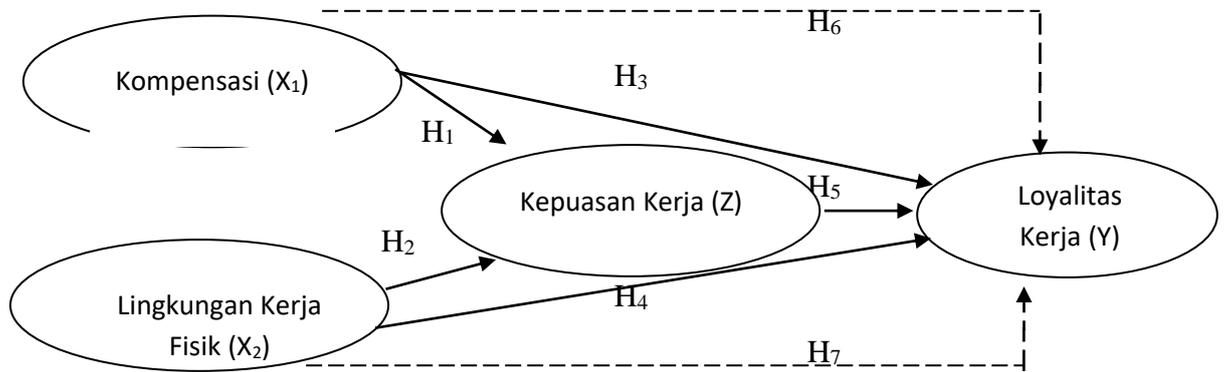
Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Poerwadarminta (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat

diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Selanjutnya menurut Nitisemito (2002) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman dan masing-masing individu dapat merespon stimulus tidaklah sama.

B. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang digunakan maka dapat disusun kerangka pikir penelitian yang merupakan alur penelitian yang akan dilakukan. Adapun model konseptual penelitian dapat disajikan pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
- b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang
- c. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
- d. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Candy Berry Permen Malang.
- f. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Candy Berry Permen Malang.
- g. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan Candy Berry Permen Malang.