

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun), Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sinollah (2011), Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	<ul style="list-style-type: none"> • X1 = Kompensasi Finansial • X2 = Kompensasi non Finansial • Y = Kepuasan Kerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat adalah kompensasi finansial. • Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2	Wibowo, Al Musadieq, dan Nurtjahjono (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	<ul style="list-style-type: none"> • X1 = Lingkungan Kerja Fisik • X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik • Y = Kepuasan Kerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Novianto dan Yuniati (2015), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna	<ul style="list-style-type: none"> • X1 = Kompensasi • X2 = Lingkungan Kerja • Y = Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • Kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Kompensasi*

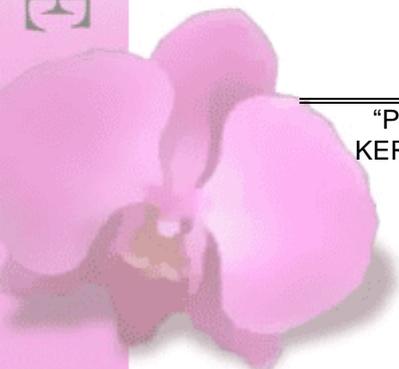
2.2.1.1 *Pengertian Kompensasi*

Istilah kompensasi berasal dari kata *compensation* yang mempunyai kesamaan arti dengan *reward* (bahasa Inggris) yang bermakna bayaran, imbalan, atau upah (Sinollah, 2011).

Menurut Simamora (1995) istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa - jasa berwujud, dan tunjangan – tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. “Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).“ (Dessler, 2016).

Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan (Sihotang, 2007 dalam Novianto & Yuniati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.



Menurut (Wibowo, 2009 dalam Novianto & Yuniati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian mengenai kompensasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

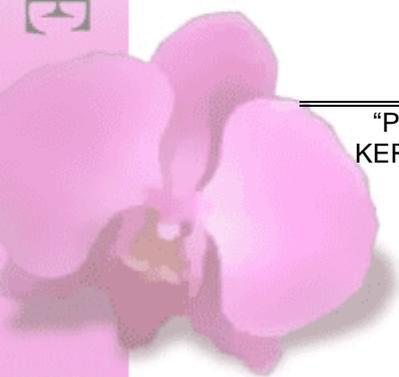
Seseorang bekerja tujuannya adalah untuk mengharapkan suatu imbalan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan perusahaan mempekerjakan seseorang dengan harapan seseorang tersebut memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut (Simamora, 2003 dalam Sinollah, 2011) menyatakan bahwa organisasi memiliki tujuan dalam merancang sistem kompensasi, yaitu:

- a. Memikat karyawan.
- b. Mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten.
- c. Memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum.

Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi adalah:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.
- b. Untuk mendorong terciptanya produktivitas kerja.
- c. Untuk meningkatkan pengembangan karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. (Martoyo, 1996 dalam Sinollah, 2011).



Agar tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, maka program kompensasi perlu ditetapkan berdasarkan Undang-undang perburuhan, prinsip adil dan wajar (Hasibuan, 2000 dalam Sinollah, 2011). Lebih lanjut (Hasibuan, 2000 dalam Sinollah, 2011) menjelaskan tujuan kompensasi yaitu:

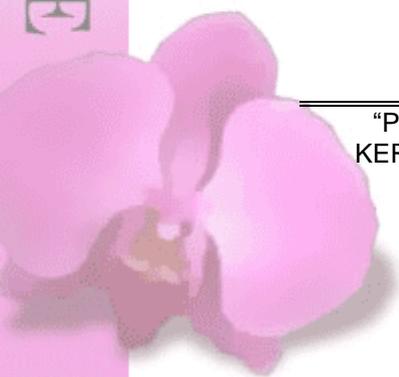
- a. Memberikan Ikatan Kerjasama
- b. Menciptakan Kepuasan Kerja
- c. Berfungsi Sebagai Pengadaan Karyawan yang Efektif
- d. Memberikan Motivasi
- e. Menjaga Stabilitas Karyawan
- f. Meningkatkan Disiplin
- g. Meredusir Pengaruh Serikat Buruh
- h. Meredusir Pengaruh Pemerintah

Dari tujuan kompensasi di atas dapat diketahui bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati, (Sinollah, 2011). Agar tujuan kompensasi diatas dapat tercapai dengan baik, maka perlu ditetapkan atas pemberian kompensasi, yang meliputi asas keadilan dan asas kelayakan. Menurut Hasibuan, 2000 dalam Sinollah, 2011) menguraikannya sebagai berikut:

- a. Asas Adil
- b. Asas Layak dan Wajar

2.2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2000 dalam Sinollah, 2011) setidaknya ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor



pemerintah, penawaran bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan dan kemampuan membayar.

Keenam faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

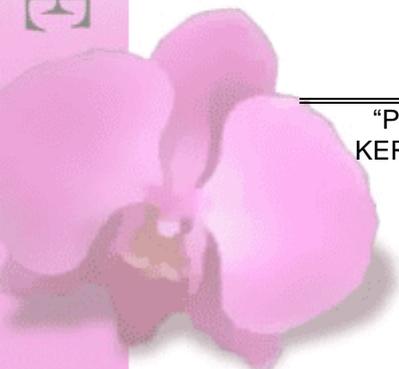
- a. Faktor Pemerintah
- b. Penawaran Bersama antara perusahaan dan Pegawai
- c. Standard dan biaya Hidup Pegawai
- d. Ukuran Perbandingan Upah
- e. Permintaan dan Penawaran
- f. Kemampuan Membayar

Lebih lanjut (Hasibuan, 2000 dalam Sinollah, 2011) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah Dengan Undang-undang dan Keppres
- f. Biaya Hidup (*Cost of Living*)
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

2.2.1.4 Bentuk – bentuk Kompensasi

Secara umum, ada dua komponen dalam kompensasi, yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan (Dessler, 1997 dalam Sinollah, 2011). Menurut (Umar, 1999 dalam Sinollah, 2011)

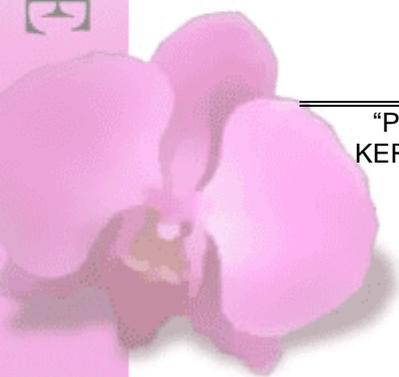


membagi kompensasi menjadi dua macam yaitu imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung), yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja. (Martoyo, 1996 dalam Sinollah, 2011) menyatakan kompensasi berwujud kompensasi finansial, yaitu yang langsung berupa uang, dan kompensasi non finansial yang tidak langsung berupa uang. (Hasibuan, 2000 dalam Sinollah, 2011) juga membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, kedua bentuk kompensasi diatas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial
 - 1) Gaji dan Upah
 - 2) Insentif
- b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Sinollah (2011) kompensasi non finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pembinaan keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat dari seseorang karyawan tercermin dalam sikap individual dan aktivitas organisasional karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 1996 dalam Sinollah, 2011).



Menurut (Flipppo, 1990 dalam Sinollah, 2011) membagi jenis - jenis tunjangan dalam beberapa kategori utama, yaitu:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*Payment For Time Not Work*)
2. Perlindungan terhadap bahaya (*Hazard Protection*)
3. Pelayanan karyawan (*Employee Service*)
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally Reguired Payment*)

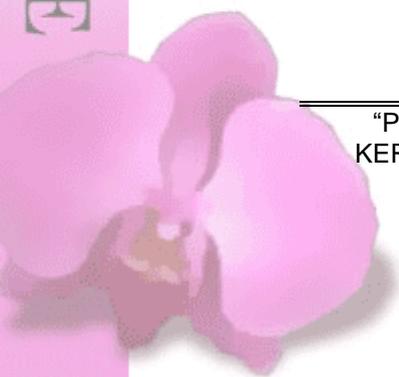
Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi finansial yang meliputi gaji atau upah, insentif, bonus, asuransi kesehatan, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi prestasi kerja, tugas - tugas yang menarik, rekan kerja yang menyenangkan, jaminan masa depan karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2009 dalam Novianto & Yuniati, 2015) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Menurut (Nitisemito, 2000 dalam Wibowo, Al Musadieq, & Nurtjahjono, 2014) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-



elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

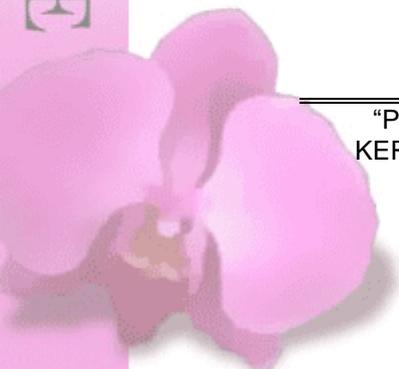
Definisi lingkungan perusahaan menurut (Swastha & Sukotjo, 2004 dalam Wibowo, Al Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor - faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, perusahaan haruslah memperhatikan komponen – komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi karyawan.

2.2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau – bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja



9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat Kerja
11. Keamanan di Tempat Kerja

2.2.2.3 Jenis - jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001 dalam Wibowo, Al Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam sebagai berikut:

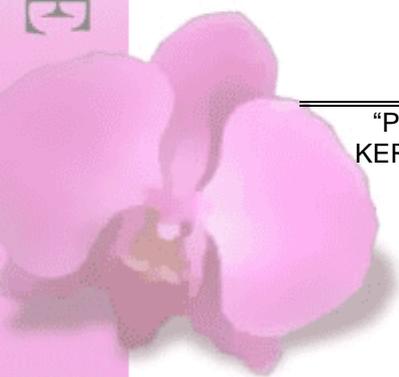
1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara pengertian lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua komponen fisik yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penekanannya adalah pada komponen fisik atau benda berwujud seperti desain kantor, penerangan, dan segala peralatan yang digunakan oleh perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa ahli telah mencoba memberikan definisi mengenai lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan



kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nitisemito (2000) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

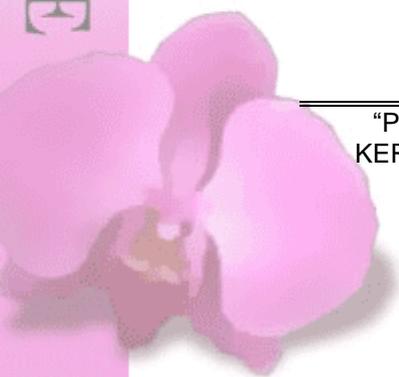
Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non - fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, Al Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional terhadap apa yang diharapkan dan dapat menimbulkan sikap positif apabila sesuai dengan apa yang diharapkan dan negatif apabila tidak sesuai dengan harapan.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Martoyo, 1996 dalam Sinollah, 2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.



Menurut (Gibson, 1996 dalam Sinollah, 2011) juga mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang di punyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

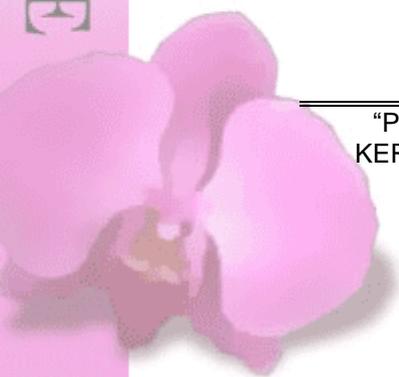
Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang mampu mendorong karyawan untuk bersikap lebih baik atas pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan rasa kepuasannya itu dengan melakukan kinerja yang positif untuk perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap perusahaan.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Seorang pakar manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2004 dalam Wibowo, Al Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) memberikan informasi mengenai faktor - faktor yang sangat berpengaruh bagi terciptanya kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut adalah:

1. Pekerjaan yang Penuh Tantangan

Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairan untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Tantangan identik dengan sesuatu yang sulit untuk dicapai namun mungkin. Hal inilah yang memacu karyawan untuk meningkatkan performanya guna menaklukkan tantangan yang ada. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.



2. Sistem Penghargaan yang Adil

Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Beberapa bentuk penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pengupahan dan Penggajian

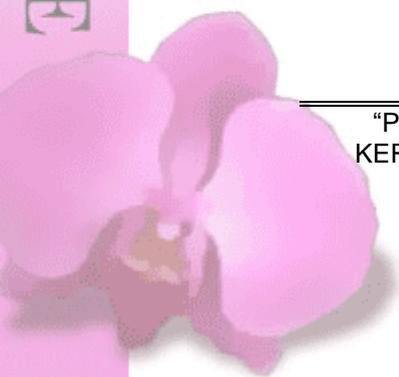
Sistem pengupahan atau penggajian kepada karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

b. Sistem Promosi

Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang obyektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subyektif personal, suka atau tidak suka, nepotisme, asal daerah, dan lain sebagainya. Sistem promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

c. Kondisi Kerja yang Sifatnya Mendukung

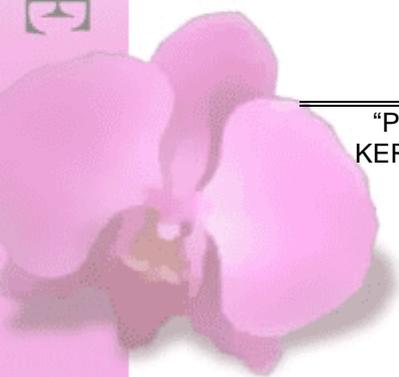
Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Kondisi kerja merupakan hal



yang penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

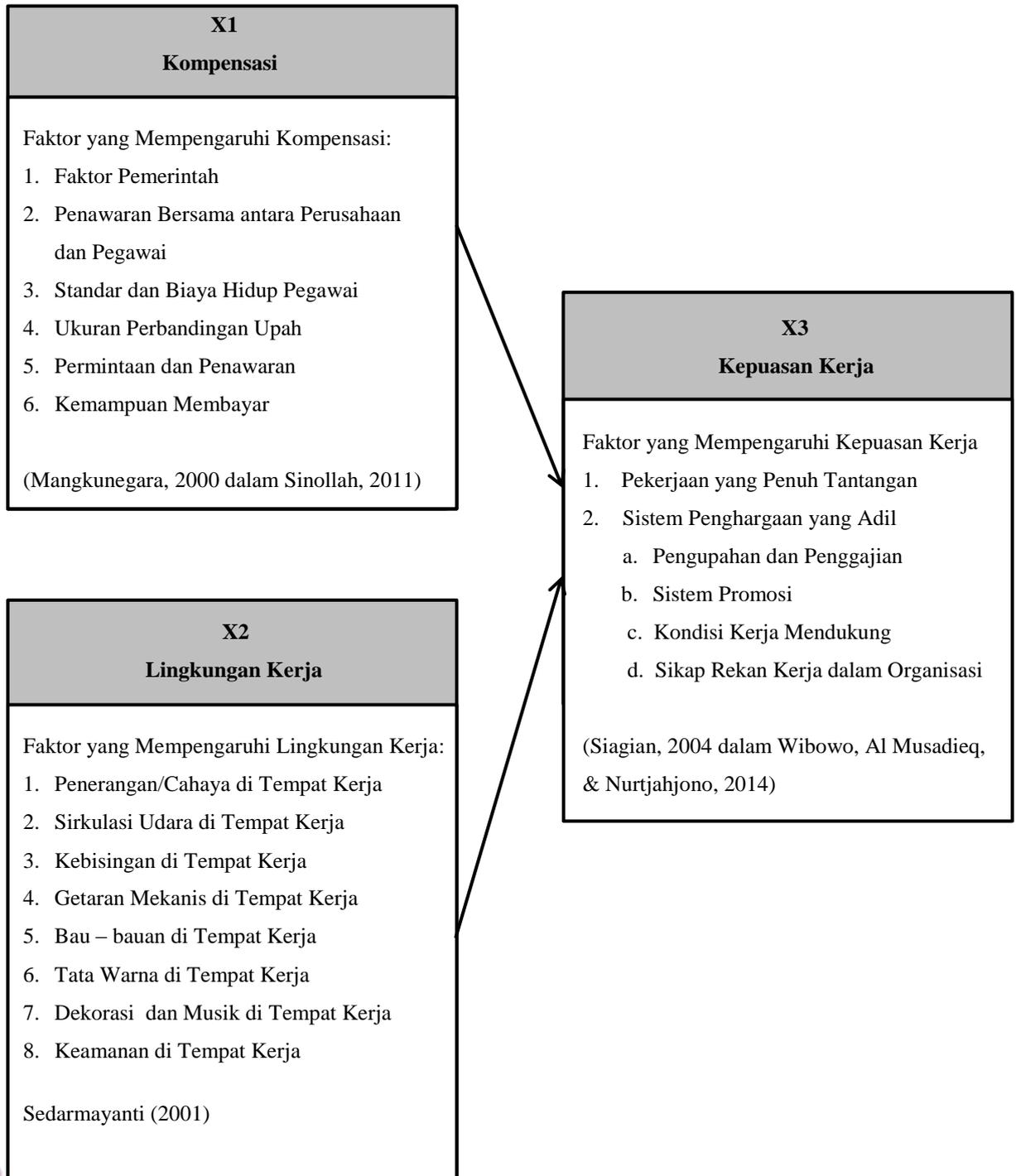
d. Sikap Rekan Kerja dalam Organisasi

Menurut (Siagian, 2004 dalam Wibowo, Al Musadieq, & Nurtjahjono, 2014) mengatakan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri. Manusia merupakan makhluk sosial yang butuh berinteraksi. Dalam kehidupan organisasional, seseorang pasti terlibat dalam sebuah interaksi sosial, baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada di antara rekan sekerja berpengaruh pada proses kerja seseorang.



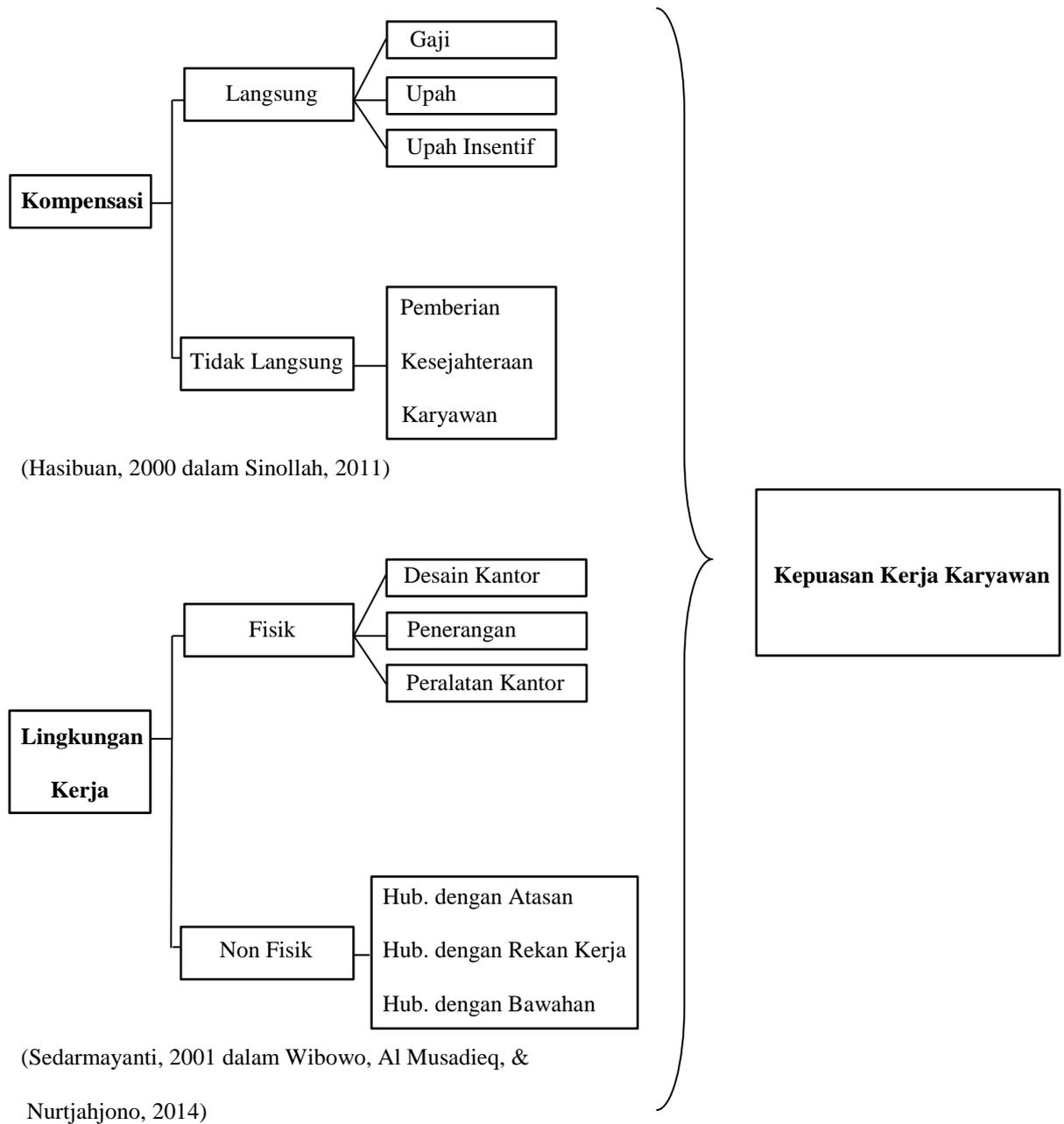
2.3 Model Teori

Gambar 1. Model Teori Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



2.4 Kerangka Berpikir

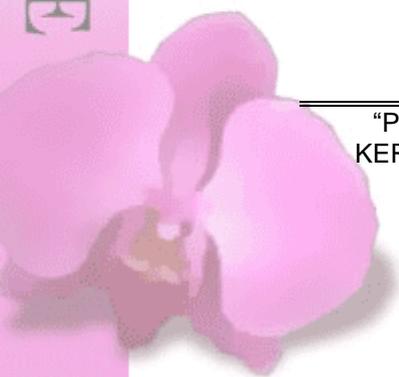
Gambar 2. Model Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Seperti yang terlihat pada gambar 2, bahwa kompensasi adalah salah satu komponen penting yang membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan berupaya memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam berbagai bentuk. Dengan harapan meningkatnya kepuasan kerja sehingga tujuan dari perusahaan yaitu produktivitas karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2000 dalam Sinollah, 2011) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, upah, dan upah insentif, serta kompensasi tidak langsung yang terdiri dari pemberian kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mendukung suasana hati dan pikiran karena merupakan hal yang ditemui oleh karyawan setiap harinya. Menurut (Sedarmayanti, 2001 dalam Wibowo, Al Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari desain kantor, penerangan, dan peralatan kantor, serta lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan dalam bekerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang penuh tantangan dan sistem penghargaan yang adil yang terdiri dari pengupahan dan penggajian, sistem promosi, kondisi kerja yang sifatnya mendukung, dan sikap rekan kerja dalam organisasi (Siagian, 2004 dalam Wibowo, Al Musadieg, & Nurtjahjono, 2014).



2.5 Hipotesis Penelitian

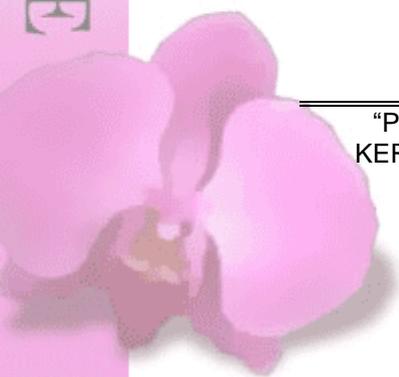
2.5.1 *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja*

Menurut (Mangkunegara, 2000 dalam Sinollah, 2014) secara umum menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari karyawan sendiri, meliputi kecakapan, keterampilan, umur, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor - faktor eksternal antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, hubungan kerja, dan kesempatan promosi jabatan.

Menurut (Umar, 1998 dalam Sinollah, 2014) menegaskan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Secara empiris, hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan oleh adanya kompensasi yang tidak sesuai.

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

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

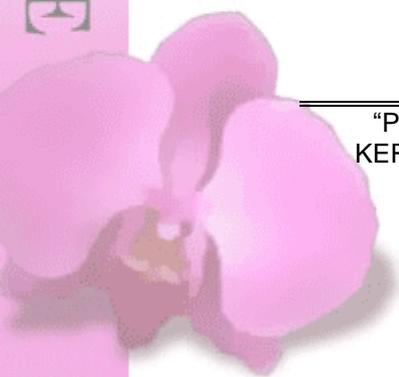


2.5.2 *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan *prestise*. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman, dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.



Berdasarkan penjabaran yang ada di atas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik- baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula, (Agus Ahyari, 1994).

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar 3. Model Hipotesis Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

