

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil Peneliti Terdahulu

Pada setiap penelitian tentunya memiliki penelitian terdahulu. Bagian ini dilakukan sebagai pembandingan antara peneliti dengan penelitian sejenis yang sebelumnya dan sebagai referensi untuk lebih baik kedepannya.

Penelitian pertama oleh Kurniawan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dalam jurnal Psikoborneo, 2016, 4(4) : 722-738 ISSN 2477-2674 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cahaya Samtraco Farma Utama Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cahaya Samtraco Farma Utama Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) Keselamatan dan Kesehatan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan sederhana.

Hasil Penelitian menunjukkan : (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan F hitung = 15,035 (F hitung > F tabel = 3,07), $R^2 = 0,322$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sebesar 32,2 persen ($R^2 = 0,322$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterima karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Cahaya Samtraco Farma Utama Samarinda. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Cahaya Samtraco Farma Utama Samarinda dengan $\beta = 0,160$ $t_{hitung} = 2,012$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,97783$) dan $p = 0,046$ ($p < 0,05$)

Penelitian kedua diteliti oleh Putranto, *et al*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro dalam jurnal tahun 2012, Hal 1-9 ISSN 2085-8655 dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi internal (X_1), kompensasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan variabel terikatnya dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan analisis linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Komunikasi internal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu 67,60%. Artinya bahwa komunikasi internal memberi pengaruh sebesar 67,60% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 32,40% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak di amati. (2) Kompensasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu 77,90%. Artinya bahwa kompensasi kerja memberi pengaruh sebesar 77,90% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 22,10% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati. (3) Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi (KD) yaitu 69,20%. Artinya bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 69,20% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 30,80% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak di amati. (4) Komunikasi internal (X_1), kompensasi kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial. Adjustes R square atau Koefisien Determinasi sebesar 79,10% menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 79,10% terhadap kepuasan kerja. Sisanya sebesar 20,90% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak di amati.

Penelitian ketiga diteliti oleh Rinaldi *et al*, JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 ISSN 1907-3275 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Metragading Tbk Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Enseval putra cabang Pekanbaru. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dalam bentuk wawancara dan kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) nilai t_{hitung} (5,511) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 63.5 %. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah semakin puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin kurang puas karyawan terhadap kompensasi yang diterima maka kepuasan karyawan akan semakin menurun. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Enseval Putra cabang Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah semakin kondusif lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian keempat diteliti oleh Veriyani dan Presetio, Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, e-ISSN: 2621-5306 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Soljer Abadi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan

menyebarkan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kompensasi adalah 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang telah dibuat diterima dan berarti bahwa kompensasi (X) berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Soljer Abadi. (2) Hasil koefisien korelasi yang dilambangkan dengan (R) menghasilkan angka sebesar 0,618. Nilai tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan kuat antara kompensasi (X) yang diterima karyawan pada PT Soljer Abadi Divisi Produksi dengan kepuasan kerja (Y) yang dirasakan PT Soljer Abadi Divisi.

Penelitian kelima oleh Wahyuni dan Irfani, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol 12, No. 1 Januari 2019, ISSN 2088-5326, e-ISSN 2502-8766 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kepsindo Indra Utama Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 80 orang karyawan sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,595 dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. (2) beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar -0,236 dengan nilai signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$. (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,664 dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. (4) Beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,190 dengan nilai signifikansi yaitu $0,026 < 0,05$. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,146$ dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$.

Penelitian keenam oleh Shahab dan Inna Nisa, Dept of Management, *Faculty of Economics Sultan Agung University Semarang, Indonesia*, Vol 2, Issue 5, June 2014, PP 69-77, ISSN 2349-0330 (Print), ISSN 2349-0349 (Online) dengan judul *“The Influence of Leadership and Work Attitude toward Job Satisfaction and Performance of Employee Impact Konawe Hospital in Southeast”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja SDM di Rumah Sakit Konawe di Sulawesi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), dan sikap kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 responden dengan status sebagai PNS. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan mendistribusikan kuisioner kepada responden. Sampel dalam pengumpulan datanya adalah non probabilitas. Penelitian ini menggunakan model regresi untuk menguji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh oleh Nawab dan Bhatti, COMSATS institute on Information Technology Pakistan Vol. 2 No. 8 May 2011, dengan judul *“Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction : A Case Study of Educational Sector of Pakistan”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Sektor pendidikan Pakistan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi karyawan, sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan

data dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dibagikan kepada 270 responden. Penelitian ini menggunakan model regresi untuk menguji hipotesis. Alat analisis yang digunakan yaitu statistik excel dan SPSS 17 digunakan untuk menentukan statistik deskriptif. Analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis korelasi diperoleh untuk variabel yang berbeda termasuk tiga dependen dan satu variabel bebas. Hasil korelasi antara kompensasi karyawan dan afektif komitmen (0,422, $p < 0,05$) mengungkapkan bahwa jika organisasi yang lebih baik memberikan kompensasi kepada karyawan mereka, afektif komitmen karyawan dengan organisasi meningkat. Hasil juga menunjukkan bahwa di antara tiga bentuk komitmen organisasi, komitmen berkelanjutan (.551, $p < 0,05$) adalah yang paling tinggi dan signifikan berkorelasi dengan kompensasi karyawan. Ini mengungkapkan bahwa karyawan di pengaturan Pakistan memiliki lebih besar komitmen berkelanjutan jika mereka mendapat kompensasi dengan baik. Matriks korelasi Pearson diperoleh untuk kompensasi karyawan dan kepuasan kerja. Hasil dari korelasi antara kompensasi karyawan dan kepuasan kerja (0,623, $p < 0,05$) mengungkapkan bahwa jika organisasi itu lebih baik mengompensasi karyawan mereka, kepuasan karyawan dengan peningkatan pekerjaan. Ini mengungkapkan karyawan itu di Pakistan pengaturan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar jika mereka mendapat kompensasi dengan baik.

Penelitian kedelapan oleh Yan, Majidul Islam, *Journal of Accounting & Organizational Change 2012*, ISSN 1832-5912, dengan judul “*The Influence of Transformasional leadership on Job satisfaction of the top four pharmacy companies in Taiwan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di empat perusahaan farmasi teratas di Taiwan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi empiris dari empat perusahaan farmasi di Taiwan-Cathay, Nan Shan, Shin Kong, dan

Cumshaw yang memegang lebih dari 50% pangsa pasar Taiwan secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang mencapai hasil yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja tetapi mereka menemukan bahwa pemeliharaan kelompok, perilaku pencapaian tujuan kelompok, dan saling melengkapi mereka benar-benar membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas organisasi atau instansi agar tujuan dari organisasi atau instansi tersebut dapat dicapai.

2.2.2 Pengertian Lingkungan kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Siagian (2014:56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Afandi (2018:66) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu sarana pendukung yang ada disekitar pekerja/karyawan baik itu dari segi fasilitas kerja dan lain lain yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kerja karyawan tersebut maksimal dalam suatu perusahaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

b. Temperature di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri.

c. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke bagian tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga keamanan (Satpam).

2.2.4 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa secara garis besar, Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : Penerangan atau cahaya, suhu udara / *temperature*, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dekorasi, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi dan perlakuan antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan atau komunikasi dan perlakuan antara sesama karyawan (hubungan horisontal). Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu : hubungan kerja dengan pemimpin, hubungan kerja pimpinan dengan bawahan, hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya.

2.2.5 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Menurut Stogdi Dr. Dalam M. Sutikno (2014:15) terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mendefinisikannya. Stogdi menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Sanusi dalam M. Sutikno (2014:15) adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. (Rauch & Bechling)
2. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja kerjas dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. (George P. Terry)
3. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum. (H. Koontz dan C. Donnell)

4. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. (Ordway Tead)

Menurut Gary Yukl dalam Edison *et al.* (2017:87) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi.

Dari pengertian yang telah dijabarkan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

2.2.6 Teori-teori kepemimpinan

Menurut Wibowo (2016:44) ada beberapa teori kepemimpinan yang dipaparkan, diantaranya sebagai berikut:

1 Teori sifat

Trait theories atau teori sifat merupakan teori yang berusaha mengidentifikasi karakteristik spesifik (fisik, mental, kepribadian) berkaitan dengan keberhasilan kepemimpinan. Terdapat tiga karakteristik berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan :

- a. *Personality*, kepribadian : tingkat energy, toleransi terhadap stress, percaya diri, kedewasaan emosional dan integritas.
- b. *Motivation*, motivasi : orientasi kekuasaan tersosialisasi, kebutuhan kuat untuk berprestasi, memulai diri, membujuk.
- c. *Ability*, kemampuan : keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif, keterampilan teknis.

2 Teori perilaku

Behavioral Theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap *trait theories* atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain.

2.2.7 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Adair dalam Priansa (2016:148), dibagi menjadi enam, yaitu :

1. Perencanaan
2. Pemrakarsaan
3. Pengendalian
4. Pendukung
5. Penginformasian
6. Pengevaluasian

Sedangkan menurut James F Stoner dalam Priansa (2016:148) agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin harus mempunyai fungsi pokok, yaitu :

- a. Task Related / problem solving function, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat
- b. Group Maintenance Function / Social Function, meliputi : pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas.

2.2.8 Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison *et al.* (2017:96) menyatakan bahwa indikator indikator kepemimpinan, yaitu :

a. Memiliki Strategi yang jelas

Pemimpin melakukan dan atau memiliki krencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi serta komunikasi dengan baik kepada anggotanya.

b. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.

c. Merangsang anggota

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif, dan mengajaknya ke hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi

d. Mengambil resiko

Pemimpin bersedia menanggung resiko dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sampai dengan kehilangan kekuasaan demi untuk mewujudkan tujuan atau cita-cita organisasi

e. Menjaga kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan orang lain. Peluang untuk menjatuhkan tidak akan ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang harmonis.

f. Menjaga perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.2.9 Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2015:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Menurut Suparyadi (2015:258), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Wirawan (2015:92), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Didalam buku yang ditulis Hasibuan (2016:78), William B. Wearther dan Keith Davis mengemukakan bahwa, kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Apakah gaji per jam atau gaji berkala, departemen personalia biasanya mendesain dan mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:254) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standard hidup layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi.

Menurut Kamsir (2016:37) kompensasi finansial terdiri atas :

1. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*), terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect compensation*) terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, kendaraan.
3. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*), terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya,

temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2016:116), menuturkan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu :

a. Kepuasan dalam bekerja

Memberi balasan jasa, akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan ego karyawan dapat memberikan kepuasan kerja.

b. Program efektif

Menetapkan program kompensasi untuk lebih memotivasi karyawan.

c. Memberikan motivasi

Dengan memberikan kompensasi yang besar karyawan akan lebih bergairah dalam melakukan pekerjaan.

d. Kestabilan karyawan

Melalui program pemberian kompensasi disertai prinsip adil dan layak yang kompetitif akan menjamin stabilitas karyawan.

e. Kedisiplinan

Karyawan akan lebih menjadi disiplin jika penerapan kompensasi besar.

Indikator kompensasi menurut Badriyah (2015:164), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Intensif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar, pemberian intensif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus, Balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan

pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran diluar am kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.2.10 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Gibson, et al (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang terhadap pelayan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi Individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya masyarakat pasti akan menikmati hasil kapasitas

maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Menurut Priansa (2014:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan kerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak suka atau tidak senang sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya.

2.2.11 Teori-teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Mangkunegara(Hamali, 2016:209-211) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah :

1. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *Hygiene Factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan

sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

3. Teori Pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.2.12 Indikator kepuasan kerja

Menurut Handoko (2015:109) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah :

- a. Kepemimpinan, Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif
- b. Tingkat Gaji, Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
- c. Kompensasi tidak langsung, Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
- d. Lingkungan kerja, penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Robbins (2014:188) mengemukakan bahwa hasil penelitian mengidentifikasi ada empat faktor yang menjadi penyebab tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu:

a. Tantangan mental

Kebanyakan karyawan lebih menyukai suatu pekerjaan yang berpeluang dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan.

b. Kesesuaian penghargaan

Keadilan dalam memberikan timbale balik kepada karyawan atas jasa mereka akan mencapai kepuasan tersendiri.

c. Lingkungan kerja mendukung

Lingkungan kerja yang nyaman dan tidak berbahaya menjadi salah satu factor pertimbangan seoyrang karyawan dalam bekerja, karyawan akan merasakan suatu kepuasan jika mereka merasakan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.

d. Rekan Kerja yang suportif

Rekan kerja yang supportif sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam membangun sebuah persaingan maupun kerja sama kerja, factor tersebut bisa memicu kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang karyawan.

Menurut Sutrisno (2014:161), Dalam pandangan individu kepuasan kerja menjadi sumber kebahagiaan bagi setiap individu dalam kehidupan mereka. Sedangkan dalam pandangan organisasi kepuasan kerja merupakan bentuk strategi untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (dalam Hamali. 2016:205-206), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Dalam hal ini, peneliti ingin menunjukkan proses dan mekanisme hubungan antar variabel penelitian tersebut berdasarkan landasan teori yang digunakan secara keterkaitan yang logis antara penelitian yang satu dengan variabel lain.

1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan para karyawan dalam memilih tempat kerja dan melakukan suatu pekerjaan. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang menunjang sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan keefektifan dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Putranto *et al*, (2012) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang. Hasil penelitian adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan dalam organisasi merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut juga meningkat.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Yan dan Majidul Islam, *Journal of Accounting & Organizational Change* (2012), dengan judul “*The Influence of Transformasional leadership on Job satisfaction of the top four pharmacy*

company in Taiwan”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang mencapai hasil yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja tetapi mereka menemukan bahwa pemeliharaan kelompok, perilaku pencapaian tujuan kelompok, dan saling melengkapi mereka benar-benar membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3 Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti mengharapkan suatu imbalan atas hasil kerja keras yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam menentukan dan melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Handoko (2014:41) pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi motivasi karyawan tersebut untuk bekerja dan tercipta suatu kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Wahyuni dan Irfani, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol 12, No. 1 Januari 2019, ISSN 2088-5326, e-ISSN 2502-8766 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian dari kerangka penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

2. H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
3. H2 : Kompenasai berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
4. H3 : Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja, pemilik pemimpin yang baik, dan menetapkan kompensasi yang sesuai sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Maka skema kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian

