

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Membandingkan kebenaran, kejelasan dan keakuratan, perlu dilakukan dalam sebuah penelitian. Maka dari itu, peneliti mengemukakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu dari jurnal nasional maupun internasional yang memiliki variabel-variabel yang berkaitan dengan variabel yang sedang peneliti lakukan saat ini sebagai bahan perbandingan.

Penelitian pertama dilakukan oleh Muzdalifah (2019) dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah makan Soto Betawi Bang Udin. Jumlah responden 52 orang, data diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada semua karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yaitu regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi dengan nilai signifikan .000 poin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan .003 poin. Sedangkan variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kedua dilaksanakan oleh Supriyadi *et al* (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan restoran Kampong daun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data dikumpulkan menggunakan kuisioner dari 60 responden. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%.

Penelitian ketiga oleh Iroth *et al* (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-asosiatif yang didapatkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada 40 responden dan hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian ditemukan hasil bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dengan nilai signifikan .000 poin, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dengan nilai signifikan .076 poin.

Penelitian keempat dilakukan oleh Zulkarnaen dan Sudarma (2018). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif-asosiatif dengan sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan sample jenuh sehingga responden berjumlah sama dengan jumlah populasinya yaitu 31 orang. Pengambilan data dilakukan dengan teknik wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Badung dengan nilai signifikan .000 poin.

Penelitian kelima oleh Ferdianto, Agus (2016). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan karyawan dari Cheese Bury Kopitiam dengan jumlah sample 30 orang. Pengolahan hasil data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dari uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Arokiasamy (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan restoran cepat saji di Malaysia. Tercatat ada 440 responden dari 12 restoran cepat saji, dan data diperoleh melalui kuisioner serta metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan restoran cepat saji dengan nilai signifikan 0.611 poin.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Arun *et al* (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan restoran cepat saji yang berkembang diluar industry perhotelan. Penelitian ini dilakukan kepada 250 orang karyawan restoran cepat saji bermerek nasional dan internasional di Chennai dengan menggunakan kuisioner untuk memperoleh data. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi untuk mencari hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dengan nilai mean 4.09 menempati urutan pertama faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Hasanuddin *et al* (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan model persamaan struktural. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan nilai tingkat signifikansi (nilai-p) 0,014 (lebih kecil dari 5%). Kompensasi menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai CR 3,061 (lebih besar dari 1,96) dan tingkat signifikansi (nilai-p) 0,002 (lebih kecil dari 5%).

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen

Mary Parker Follet dalam (Sarinah, 2017:1) menyatakan bahwa manajemen sendiri dapat diartikan sebagai sebuah seni dalam menyelesaikan permasalahan melalui orang lain. Dengan kata lain, kita tidak terlibat secara langsung dalam penyelesaian masalah tersebut. Namun, melakukan koordinasi serta mengatur dan melakukan pengarahan pada sekelompok orang untuk menyelesaikan suatu permasalahan secara bersama-sama dan terstruktur.

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wijaya & Rifai, 2016:14). Manajemen yang baik dibutuhkan oleh setiap organisasi agar setiap anggotanya dapat bekerja selaras dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen diketahui sebagai proses pengaturan kegiatan serta perilaku manusia sehingga menimbulkan efek yang positif bagi pihak yang menjalankan (Ervina, 2019). Penyelarasan kegiatan dan perilaku manusia dibutuhkan agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan masing-masing atau bersama.

2.2.1.1. Prinsip-prinsip Manajemen

Menurut Henri Fayol (dalam Purnama, 2018) terdapat 14 prinsip dalam manajemen, yaitu:

1. Pembagian kerja (*division of work*), pembagian kerja yang disesuaikan dengan keahlian pekerja dapat meningkatkan produktivitas.
2. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), wewenang adalah sumber kekuatan dalam memberikan perintah. Wewenang dan tanggung jawab merupakan sebuah kesatuan yang kedudukannya harus seimbang sebagaimana hak dan kewajiban.
3. Disiplin (*discipline*), patuh terhadap peraturan dan perjanjian yang telah disepakati.

4. Kesatuan perintah (*unity of command*), perintah hanya datang dari seorang manajer kepada pekerja sehingga tidak adanya dualisme perintah yang diterima.
5. Kesatuan arah (*unity of direction*), setiap divisi perusahaan harus bergerak satu arah dibawah satu perintah.
6. Mendahulukan kepentingan umum (*subordination of individual interest to general interest*), kepentingan umum yang dimaksud adalah kepentingan perusahaan.
7. Balas jasa (*remuneration of personnel*), kesesuaian dalam memberikan balas jasa kepada pekerja oleh perusahaan menjadi salah satu titik fokus dalam prinsip manajemen.
8. Sentralisasi (*centralization*), terpusatnya wewenang dalam suatu kegiatan organisasi akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab.
9. Garis wewenang (*chain of command*), pembagian kerja yang baik secara tidak langsung membentuk hirarki dalam organisasi. Hal ini dapat menunjukkan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.
10. Tata tertib (*order*), disiplin yang tinggi dapat mewujudkan ketertiban yang dapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuannya.
11. Keadilan (*equity*), tindakan adil harus dimiliki oleh setiap manajer kepada semua karyawannya. Peraturan serta perjanjian harus ditegakkan secara adil sehingga moral pekerja terjaga dengan baik.
12. Stabilitas kondisi pekerja (*stability of tenure of personnel*), produktifitas pekerja harus dijaga dengan baik dan manajer perlu menciptakan loyalitas antara pekerja dan perusahaan.
13. Inisiatif (*initiative*), inisiatif adalah salah satu tanda dari gairah kerja yang dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dalam batas yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.
14. Kesatuan adalah kekuatan (*esprit de corps*), rasa kesatuan dapat mewujudkannya kerja sama yang baik antar pekerja dalam sebuah perusahaan.

2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dalam sistem manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang siap dan bersedia dalam memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja secara efektif dan berkelompok untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Bukit et al, 2017:11).

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Susan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Putra (2020) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dserta peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien.

Pengertian lain dari manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau proses dalam menangani berbagai masalah pada karyawan, buruh, atau semua tenaga kerja yang menjalankan aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haryanto, 2021).

Jika diartikan secara singkat, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia. hal ini penting mengingat perusahaan dapat bergerak karena adanya sumber daya manusia yang bekerja.

2.2.2.1. Fungsi Dasar Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Edy Sutrisno (dalam Bukit *et al*, 2017:13) definisi fungsi dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memprediksi keadaan dari tenaga kerja agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat diterapkan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dalam pembagian pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, integrasi, hubungan kerja, serta kordinasi yang dibentuk dalam sebuah bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah sebuah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar bersedia bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan serta dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan pengadaan adalah kegiatan merekrut, memilih, dan menetapkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Pengendalian

Kegiatan untuk mengawasi dan mengendalikan para pegawai yang bekerja agar bekerja sesuai dengan arahan dan menaati tata tertib yang berlaku.

5. Pengembangan

Kegiatan untuk meningkatkan keterampilan mulai dari teknis, teoritis, moral, dan konseptual para pegawai melalui pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa atas kontribusi pegawai terhadap perusahaan yang berupa uang atau barang.

7. Pengintegrasian

Kegiatan menyelaraskan kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan agar dapat saling menguntungkan satu sama lain.

8. Pemeliharaan

Menjaga atau meningkatkan kondisi fisik dan mental agar terciptanya loyalitas pegawai kepada perusahaan.

9. Kedisiplinan

Patuh pada setiap tata tertib dan peraturan yang berlaku agar perusahaan tetap berjalan sesuai dengan rencana hingga tercapainya tujuan perusahaan.

10. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan terkait.

2.2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno (dalam Bukit *et al*, 2017:12) menyatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberikan saran untuk dipertimbangkan oleh manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia, agar dapat memastikan perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja kerja tinggi.
2. Menerapkan dan menjaga semua kebijakan serta prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya.
3. Memberikan kontribusi dalam pengembangan setiap bagian dari organisasi dan strategi. Khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
4. Mendukung dan melakukan arahan guna membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.
5. Mengatasi situasi sulit dan kritis dalam hubungan antar pegawai untuk meyakinkan mereka bahwa mereka tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.
6. Menjadi wadah komunikasi antar pegawai dan manajemen perusahaan.
7. Sebagai pemelihara standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan menjaga nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.3. Kompensasi

2.2.3.1. Pengertian Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Dessler (2015:175) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat

mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut.

Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

Pengertian lain dari kompensasi adalah seluruhimbangan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti (Priharto, 2020)

2.2.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Ginting, 2016) tujuan dari pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja

Pemberian kompensasi dapat menciptakan ikatan kerja secara formal antara perusahaan dengan pegawainya. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan yang telah tertuang dalam perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi sebagai balas jasa, karyawan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisik, sosial, hingga kebutuhan yang sifatnya hanya sebagai pemuas keinginan. Jika dapat terpenuhi maka pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika perusahaan mengadakan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Kompensasi yang besar dapat memudahkan perusahaan untuk memotivasi para pegawainya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan memegang prinsip yang adil dan layak dalam menjalankan sistem kompensasi, dapat menjaga stabilitas pegawai karena loyalitas cenderung tinggi.

6. Disiplin

Dengan memberikan balas jasa yang besar kepada pegawai. Maka, tingkat disiplin pegawai pegawai akan membaik. Pegawai akan lebih sadar dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

7. Pengaruh Serikat Buruh

Untuk menghindari protes dari serikat buruh, salah satunya adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan, dengan begitu pegawai fokus dengan pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Salah satu cara menghindari dari intervensi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku.

2.2.3.3. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Cahyaningtyas (2019) ada tiga jenis kompensasi yang Lazim diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi jenis ini bisa dilihat dari cara pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya secara langsung dalam bentuk uang dan bukan benda atau fasilitas lainnya.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini berwujud uang yang juga dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa. Namun, tidak dibayarkan secara langsung dari perusahaan ke pegawainya, melainkan melalui pihak ketiga.

3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi dalam hal ini tidak berbentuk uang. Namun, tetap memiliki nilai positif untuk pegawai.

2.2.3.4. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Umar (dalam Ginting, 2016) berikut adalah indikator-indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Penerimaan imbalan dari perusahaan kepada pegawainya yang bersifat rutin dengan jumlah yang tetap setiap bulan dan dibayar secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan (*reward*) yang sifatnya tidak tetap atau diberikan sewaktu-waktu untuk memotivasi pegawai agar produktifitasnya meningkat.

3. Bonus

Pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan karena pegawainya dapat mencapai sasaran yang dituju.

4. Upah

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai berdasarkan lamanya jam kerja.

5. Premi

Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Layanan jasa kesehatan yang diberikan perusahaan atas resiko-resiko yang ada kaitannya dengan kesehatan pegawai.

2.2.4. Lingkungan kerja

2.2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015, 38) lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekitar pegawai dan mempengaruhinya dalam menjalankan tugas dan yanggung jawab.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya perlu didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada pegawai dalam melakukan aktifitasnya, diharapkan dapat mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Saripuddin (2017) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Aktifitas di dalam perusahaan perlu didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai tidak terganggu dalam bekerja.

2.2.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Firdiansyah (2021) lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Dalam hal ini lingkungan kerja fisik meliputi benda atau alat yang berada dalam ruang lingkup tempat kerja yang memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung. Ada dua kategori dari jenis ini, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, hal ini seperti ruang kerja, meja, kursi dan alat-alat kantor lainnya
 - b) Lingkungan kerja yang tidak mempengaruhi secara langsung kondisi pegawai. Contohnya suhu ruangan, penerangan, cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, aroma ruangan, dan kondisi lainnya.
2. Lingkungan Non-Fisik
- Lingkungan ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai. Dalam hal ini bisa hubungan dengan atasan, sesama atau bawahan serta budaya perusahaan dan kondisi kerja.

2.2.4.3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (dalam Rahayu, 2019) Lingkungan Kerja memiliki 3 tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan meliputi penerangan, tingkat kebisingan dan keamanan pegawai dalam menjalankan aktifitasnya.
2. Hubungan Kerja
Hubungan yang baik, harmonis dan kekeluargaan, menjadi salah satu faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai.
3. Fasilitas Kerja
Fasilitas yang mendukung dan peralatan kantor yang lengkap dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.2.5. Kepuasan Kerja

2.2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Perilaku positif dari pegawai, dapat dilihat dari perasaan serta tingkah lakunya pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai penting dari pekerjaannya (Afandi, 2018:74).

Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Nuraini (dalam Rahayu, 2019), kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

2.2.5.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini (dalam Erlina, 2018) berikut adalah beberapa faktor dari lingkungan kerja:

1. Upah

Dalam memenuhi kebutuhan, maka diperlukan upah yang cukup untuk pegawai.

2. Perlakuan Adil

Tidak hanya dalam hubungan upah saja, keadilan juga diperlukan dalam hal lain untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan dalam memaknai keadilan yang sesungguhnya.

3. Ketenangan Bekerja

Ketenangan pegawai tidak hanya dibutuhkan untuk menjalani setiap tugas-tugasnya. Namun, juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan Diakui

Perasaan diakui sebagai pegawai yang berharga bagi perusahaan dan dihormati dalam sebuah kelompok adalah salah satu keinginan pegawai.

5. Penghargaan Hasil kerja

Hasil kerja pegawai yang dihargai oleh perusahaan bertujuan agar pegawai merasa senang dalam menjalankan tugasnya dan akan selalu giat dalam bekerja.

6. Penyaluran Perasaan

Komunikasi dua arah atau secara timbal balik, dapat menghilangkan perasaan yang menghinggapi pegawai sehingga menjaga gairah kerja.

2.2.5.3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (dalam Erlina, 2018) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Elemen-elemen memuaskan yang terkandung dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai.

2. Upah

Menyesuaikan kebutuhan dengan jumlah bayaran akibat dari pelaksanaan kerja yang sesuai dan adil.

3. Promosi

Peluang pegawai dalam mengembangkan karir pekerjaan melalui kenaikan jabatan. Berhubungan dengan kemungkinannya untuk memperoleh peningkatan karir dalam bekerja.

4. Pengawas

Pemberian perintah dan petunjuk yang senantiasa datang dari seseorang yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. Rekan Kerja

Interaksi antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Rekan kerja yang menyenangkan atau tidak dapat dirasakan oleh pegawai

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mangkunegara (2013: 48) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dengan kata lain, kompensasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini meliputi jumlah gaji atau tunjangan, hingga waktu pemberian kompensasi yang harus sesuai dengan perjanjian.

Menurut hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Santosa dalam jurnal manajemen dan bisnis pada april (2019) dan menerangkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, akan memberikan kepuasan kerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Schultz dan Schultz (2010:195) memaparkan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adalah hal yang penting bagi sebuah perusahaan. dengan lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai karena telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jika melihat hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas pada jurnal ekonomi, bisnis, manajemen dan akuntansi pada juni (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dengan begitu, hasil tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja. Sehingga perlunya mendorong perusahaan

untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung pekerjaan para karyawannya.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Menurut Mangkunegara (2013:48) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi *et al* (2017) dengan judul penelitian “Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun” bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka:

H₁: Diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Schultz dan Schultz (2010:195) memaparkan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Sitinjak (2018) Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan, maka:

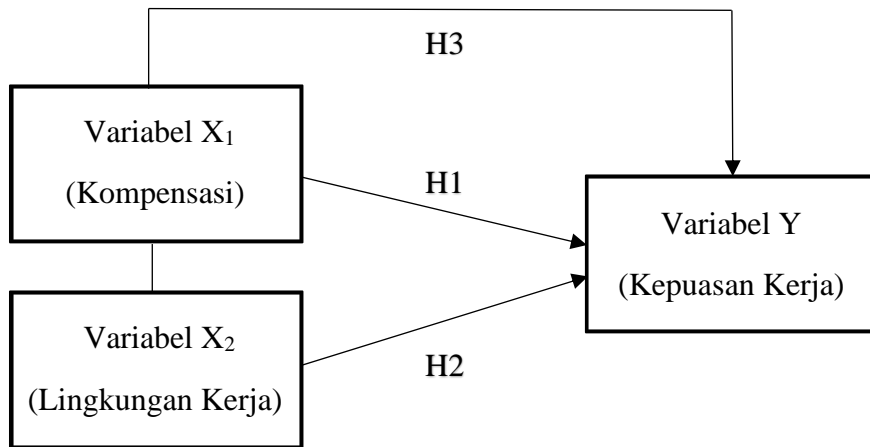
H₂: Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Serupa dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Muzdalifah (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin)” bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja, maka:

H₃: Diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan menghubungkan variable penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu serta landasan teori yang telah dijelaskan, berikut adalah kerangka konseptual yang telah dirumuskan:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual