

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan. Tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki satu tujuan yang sama yaitu mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Apabila perusahaan memiliki teknologi yang baik tetapi tidak didukung oleh SDM yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai SDM merupakan kunci untuk suatu keberhasilan perusahaan. Marliani (2018:141) mengatakan Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia didasari semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan efektivitas kinerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang

lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas jasa yang diberikan oleh pegawai pada jangka waktu tertentu. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja.

Pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

5. Stabilitas pegawai.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya pegawai lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program, kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas Adil.

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas Layak dan Wajar.

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam memberikan kompensasi, menurut Hasibuan (2016:127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh dan organisasi pegawai
4. Produktivitas kerja pegawai
5. Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan pegawai
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat kerja

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Dimensi dan Indikator Kompensasi Menurut Fauziah (2016), terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut ini dua jenis kompensasi:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung (direct compensation) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Terdapat tiga bentuk kompensasi langsung

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan

c. Insentif/Bonus.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Salah satu bentuk Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan. tunjangan pegawai dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai yang terpisah.
- b. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Everly dkk., (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) menyatakan jika beban kerja adalah keadaan ketika pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Selain itu, beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) merupakan sebuah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Soeprihanto (dalam Oktaviana, 2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para pegawainya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Terdapat dua faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh, yaitu tugas (*task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya, yang kedua yaitu organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya, lalu ada faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Dan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,

kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja di antaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja pegawai/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi pegawai. Pada puncaknya pegawai akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Jadwal kerja pegawai dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi pegawai yang menjalaninya.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada tiga indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi pekerjaan yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta mengatasi kejadian yang tidak terduga saat melakukan pekerjaan.
2. Penggunaan waktu kerja merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya misalnya beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Target yang harus dicapai yaitu besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wijaya & Susanty (2017), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Afandi (2018) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, salah satunya yaitu lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, sistem kerjanya, serta pengelolaan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi,

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pegawai, baik fisik maupun non fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya di tempat kerja (Aisyaturrido et al., 2021). Lingkungan kerja meliputi uraian tugas yang jelas, kewenangan yang memadai, tujuan kerja yang menantang, metode komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang sesuai (Mangkunegara dalam Khuzaimah, 2017).

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan jika suasana lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja terdapat dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berinteraksi dengan pegawai, contohnya: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja general. Lingkungan kerja ini merupakan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi pegawai, seperti

temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Selain itu, Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa terdapat pula lingkungan kerja non fisik di mana semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, baik relasi dengan sesama rekan kerja, para staff, maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan yang sama. Perlu adanya suasana kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin, 2016:18). Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang cukup penting karena mampu memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara
5. Keheningan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi atau tata letak
10. Musik
11. Keamanan di tempat kerja

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khuzaimah (2017) Terdapat empat aspek lingkungan kerja non material yang dapat mengukur kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaannya memiliki struktur dan organisasi kerja yang baik.

2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memahami tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasa bahwa pemimpin sering memberi mereka bimbingan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat. Kerjasama antar kelompok merupakan sejauh mana pegawai percaya bahwa terdapat kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada.
4. Komunikasi yang lancar, yaitu sejauh mana pegawai merasa baik, komunikasi yang terbuka dan lancar antara rekan kerja dan pimpinan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2017:59-61) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan
 - c. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya,

seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik da harus saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020) Lingkungan kerja non fisik memiliki indikator yaitu :

1. **Prosedur kerja**
Rangkaian pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan dan bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. **Standar kerja**
Persyaratan kerja, fungsi atau perilaku yang di atur dan di tetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus di capai oleh seorang pegawai.
3. **Hubungan atasan dengan bawahan**
Sebuah hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat memotivasi dan menahan pegawai agar tetap bekerja dalam perusahaan tempatnya bekerja.
4. **Kejelasan tugas**
Sejauh mana sebuah pekerjaan atau tugas pekerjaan dapat di pahami oleh pegawai. Dalam hal ini pegawai di tuntut untuk memahami dan sanggup untuk melaksanakan pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan.
5. **Hubungan antar pegawai**
Sebuah hubungan pegawai yang saling berinteraksi antara individu dengan individu lainnya maupun individu dengan kelompok rekan kerja

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dalam Busro (2018:101) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya yang mereka yakini dengan apa seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari semua unsur yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh baik bagi pegawai maupun perusahaan. Kepuasan dapat meningkatkan motivasi

kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas yang dicapai oleh perusahaan (Ganyang, 2018:229)

Menurut Robbins dalam Busro (2018:101) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami pegawai menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja, seperti :

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar daripada apa yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif manakala hasil yang diperoleh lebih kecil dari apa yang diharapkan

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans dalam Donni (2017:243) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dari menantang, tidak membosankan, serta dapat memberikan status tertentu bagi pegawai yang bekerja di perusahaan.

2. Upah atau Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, tetapi merupakan faktor yang kompleks dan multiindikator dalam kepuasan kerja. Dengan demikian, pemberian upah atau gaji yang perlu dilakukan dengan hati-hati dan detail.

3. Promosi

Kesempatan dipromosikan tampaknya memiliki pengaruh beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya. Supervisi Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula

4. Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

5. Kondisi kerja atau lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan. Jika kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Kreitner dan Kincki dalam Busro (2018:103) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan, semakin baik tingkat pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan kepada pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka dan sebaliknya.
2. Pencapaian tujuan, semakin dekat pencapaian tujuan yang dikehendaki pegawai dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhinya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai.
3. Deviasi dari yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan. Semakin sempit deviasi dari apa yang dikehendaki dengan apa yang diterima maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, dan sebaliknya. Semakin lebar jurang pemisah antara keinginan dan realitas, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan pegawai.
4. Keadilan. Semakin adil keputusan perusahaan dalam memberikan perlakuan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, dan sebaliknya. Semakin rendah tingkat keadilan yang dirasakan oleh pegawai, semakin rendah pula tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Dengan demikian, perasaan kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang diterima dengan apa yang diterima orang lain. Ketika mereka merasakan adanya keadilan maka tingkat kepuasan mereka akan tinggi, dan sebaliknya jika merasa pekerjaan yang dikerjakan lebih sulit, lebih lama, dan lebih membutuhkan tenaga yang banyak tetapi hasil yang diperoleh lebih

sedikit dibandingkan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang lebih mudah, lebih cepat dan lebih sedikit membutuhkan tenaga, maka tingkat kepuasan mereka akan rendah.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2016:18) menyatakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), adalah sumber utama sebuah kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
2. Gaji/Upah (pay), adalah faktor multidimensi dalam sebuah kepuasan kerja. Sejumlah upah/uag yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal tersebut bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (promotion), adalah kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (supervision), adalah kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama yaitu berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua yaitu iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
5. Rekan kerja (workers), adalah rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu.

Berdasarkan uraian-uraian di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi dari pegawai, apakah ia puas atau tidak puas dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini nampak dari sikap positif

pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. Apabila pegawai senang dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan puas, sementara pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan tersebut

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah perilaku manusia dalam suatu perusahaan yang mampu memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan demikian, dari berbagai pendapat diatas dapat penulis definisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Berdasarkan definisi di atas, maka kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Optimalisasi kinerja sulit dapat diwujudkan, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut.

Sedarmayanti (2016:260) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2017:2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) tiga belas faktor yang memengaruhi kinerja seorang pegawai di antaranya:

1. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan pegawai, memiliki arti bahwa seorang pegawai harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan
7. Gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi ialah kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan.
9. Kepuasan kerja didapatkan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen adalah ketertarikan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin kerja yaitu melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Harini dkk. (2018), yakni:

1. Beban Kerja yang merupakan rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.
2. Lingkungan kerja yaitu kondisi dan suasana tempat seseorang bekerja.

2.1.6.4 Indikator Kinerja

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2020), mengemukakan indikator – indikator kinerja yaitu sebagai berikut ::

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan

pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Prayekti dan Pangestu (2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 200 orang karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda). Penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling dengan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel penelitian. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ke dua oleh Arifin, Adolfina dan Merinda (2020). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado, yang berjumlah 30 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (total sampling). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Peran lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado. Peran Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado. Kemampuan Kerja, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado dan Karakteristik Individu, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado.

Penelitian ke tiga Oleh Novita dan Kusuma (2020). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup dengan total 40 orang. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 20,315 - 0,489 (X_1) + 1,135 (X_2) + e$ artinya bahwa jika variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja nol, maka Kepuasan Kerja sebesar 20,315. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup karena nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan nilai β negatif. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan nilai β positif. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Penelitian ke empat oleh Ajimat, Aini dan Budi (2020). Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan jumlah Populasi sebanyak 52 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ke lima oleh Kharie, Sendow dan Dotulong (2019). Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Ternate yang berjumlah 75 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Analisis Jabatan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. Analisis Jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate Dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.

Penelitian ke enam oleh Jufri dan Ashlihah (2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 35 pegawai dan sampel penelitian berjumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah jenuh sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang mempunyai tiga indikator. Variabel motivasi kerja yang memiliki 14 item pertanyaan, diketahui pada salah satu indikatornya yaitu kebutuhan berkuasa memiliki 2 item pertanyaan yang tidak valid, karena besarnya r hitung $<$ r tabel maka item tersebut dihilangkan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari keseluruhan variabel yang di uji nilai Alpha Cronbach $>$ 0,70 sehingga dapat disimpulkan keempat variabel yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh Wongkar, Sepang dan Loindong (2018). Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik non probability sampling yaitu Accidental Sampling dan menetapkan 78 responden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. Pemberdayaan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado.

Penelitian ke delapan oleh Al-Omari et al. (2017). Penelitian ini mengambil variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 85 pegawai. Metodologi kuantitatif menyiratkan survei cross-sectional digunakan untuk memenuhi tujuan studi selain Tinjauan Literatur. Dimensi yang berbeda diperiksa dikaitannya dengan faktor lingkungan kerja, termasuk kebisingan; suhu; udara; cahaya dan warna; ruang dan perusahaan kepuasan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan (SPSS, Versi 22). Temuan mengungkapkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi, dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan harus mendapatkan lebih banyak perhatian. Disarankan agar pemilik harus mengambil inisiatif untuk memotivasi pegawai dengan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Saat pegawai termotivasi, mereka prestasi kerja akan meningkat, dan mereka akan mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan pegawai.

Penelitian ke sembilan dilakukan oleh Aoliso et al. (2018). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Taspen (persero). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang dengan jumlah 39 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode statistik alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu dimanajemen sebaik mungkin dalam menciptakan kepuasan kerja pada setiap instansi guna setiap program kerja boleh berjalan dengan baik dan memuaskan serta mencapai target atau visi misi dari perusahaan tersebut.

Penelitian ke sepuluh dilakukan Permadi, Landra dan I Gusti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan skala pengukuran sebelumnya. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 82 orang. Sampel diidentifikasi sebagai populasi dengan teknik saturasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan dimediasi secara signifikan hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kontribusi penelitian ini adalah untuk memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya dan juga kepercayaan terhadap dunia praktik terkait dengan perilaku pengaruh variabel kompensasi.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berperan sebagai interaksi pegawai dalam mencapai tujuan yaitu untuk kepuasan. Kompensasi berperan sebagai peningkat dinamika perilaku organisasional

yang positif. Terbukti melalui kompensasi koordinasi yang mantap dapat terwujud, berbagai masalah dapat dipecahkan, informasi dapat tersebar luas dan konflik dapat diselesaikan secara memuaskan dengan adanya kompensasi dapat menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana langkah mereka bekerja agar bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kepuasan jika dibawah standard (Fauzan, 2016:30).

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tercipta dari kemampuan bekerja karyawan sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal. Karyawan dengan kepuasan kerja yang cenderung rendah akan merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaanpun akan terhambat dan cara penyelesaiannya tidak akan maksimal (Waluyo, 2013).

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja didasarkan pada temuan penelitian Abdul, Erfin, Qomariah dan Gunawan (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Wahyuddin, 2010).

2.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk apa yang mereka kerjakan kepada suatu perusahaan. Dengan pemberian kompensasi diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga target produksi atau pencapaian

perusahaan terealisasi dengan baik. Kompensasi adalah total dari perasaan positif individu terhadap bayaran yang mereka terima dimana bayaran yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan oleh individu tersebut. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi adalah sesuatu yang diterima dari sebuah balas jasa yang pegawai berikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004) kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Pegawai yang mendapat kompensasi sesuai akan bekerja lebih giat karena merasa hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh perusahaan.

2.3.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila tugas yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan pegawai tentu akan menjadi beban bagi pegawai sehingga hal ini jika dibiarkan semakin lama akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Seringkali pegawai dihadapkan pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan sehingga hal ini akan menguras banyak waktu maupun tenaga yang membuat pegawai merasa kelelahan baik kelelahan dari segi fisik maupun mental. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari pemberian tugas yang berlebih, akan tetapi dapat dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan cukup atau tidaknya waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

Beban kerja yang diterima oleh setiap pegawai tentu berbeda-beda dan cara menyikapi ketika memperoleh beban kerja juga berbeda-beda. Jadi, beban kerja yang diperoleh pegawai dapat meningkatkan kinerja maupun dapat menurunkan kinerja. Pegawai yang tidak nyaman dan beban kerja yang diberikan sebagai persoalan dan tanggung jawab yang berat maka beban kerja yang diberikan oleh atasan dianggap sebagai hambatan maupun

kendala dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Qoyyimah, Abrianto dan Chamidah (2019) beban kerja pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin berat beban kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin rendah.

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan semua aspek dan komponen yang berada dan terdapat di sekitar pegawai pada saat melakukan sebuah pekerjaan baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang seluruhnya dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya dan berpengaruh juga terhadap produktifitas pegawai. Lingkungan kerja bisa seperti kantor atau ruangan kerja dan fasilitas-fasilitas yang ada ditempat kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi setiap pegawai yang bekerja dikantor tersebut. Perusahaan harus bisa menyediakan fasilitas-fasilitas yang lengkap dan memadai untuk pegawainya. Fasilitas-fasilitas itu umumnya seperti ruangan kerja yang bersih dan ber-AC, adanya komputer dan laptop untuk setiap pegawai, dan jaringan internet yang stabil. Lingkungan kerja yang memuaskan dan kondusif akan membuat pegawai menjadi termotivasi dan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Jika pegawai sudah merasakan kenyamanan didalam lingkungan kerjanya, maka akan meningkatkan produktifitas dan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut Sedangkan jika perusahaan tidak dapat memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak dapat memuaskan pegawainya, maka akan dapat mengurangi semangat kerja dimana pegawai akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai ikut menurun. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mafra (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Sehubungan dengan uraian pada bab dan subbab diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
- H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
- H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
- H4: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H5: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H6: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan.

