BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar,

sedangkan dalam bentuk non finansial,berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik. Adapun jenis-jenis kompensasi finansial menurut Simamora (2006), yaitu:

2.1.2 Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

1. Gaji atau upah

   Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja semakin besar bayarannya).

2. Insentif

   Insentif adalah merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diharapkan pemberian insentif ini akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja.

2.1.3 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah di sepekati sebelumnya.

2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung

1. Program asuransi kesehatan
2. Program pensiun
3. Tunjangan hari raya (THR)
4. Bayaran yang tidak masuk kerja (cuti)

2.1.5 Kompensasi Non Finansial

Menurut Martoyo (2007) kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas. Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya kompensasi yang kompentitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.
3. Adanya Keadilan. Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku. Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari ras tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan. Serta motivasi dan perestasi yang menigkat dalam bekerja.

5. Efisiensi biaya. Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.
6. Administrasi legalitas. Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagi aset perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2001) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi Pandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekrja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja,kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.2.3 Indikator Lingkungan kerja fisik

Menurut Rahmawanti et al (2014) lingkungan kerja fisik terdiri dari lima indikator, sebagai berikut:

1. Pencahayaan

   Cahaya dalam ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penerangan yang tepat dapat memperlancar kegiatan dalam suatu organisasi. Cahaya yang redup dapat menghambat penglihatan, begitu juga dengan cahaya yang terlalu terang.
2. Sirkulasi Udara

   Pergantian udara di ruangan kerja menjadi hal yang sangat penting terkait dengan pernafasan para karyawan. Udara yang sejuk menimbulkan keadaan yang rileks sehingga dapat membuat kesegaran fisik dan semangat kerja meningkat.
3. Warna

   Warna menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang. Warna yang mencolok cenderung membuat penglihatan menjadi silau. Sebaliknya warna yang cenderung gelap dapat mempengaruhi pandangan menjadi gelap juga.
4. Kebersihan

   Kondisi tempat kerja yang bersih bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat kinerjanya semakin bagus. Kondisi yang kotor akan

membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya.

5. Keamanan

   Kondisi tempat kerja yang aman akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Rasa ketenangan akan meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi di tempat kerja, yang meliputi hubungan kerja dengan semua orang yang ada di organisasi tersebut. Apabila hubungan antar rekan kerja atau dengan atasan atau dengan bawahan berlangsung dengan baik, maka akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan proses kerja tersebut berlangsung, seperti hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja dan juga dengan bawahan.

2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi Pandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.6 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Menurut Afandi Pandi (2018) kepuasan kerja adalah efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan serta tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki pikiran untuk keluar, mengevaluasi pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar karena berharap mendapat pekerjaan yang dapat memuaskan. Bagi perusahaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan.Karena fakta yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi secara luas perilaku dalam organisasi dan berguna bagi kesejahteraan karyawan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2011) indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji

   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Penghargaan

   Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Karyawan menginginkan usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan perusahaannya dihargai dengan semestinya.

3. Atasan

   Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yan besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

5. Lingkungan kerja

   Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3.3 Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diwujudkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan kerjanya. Apabila, karyawan merasa tidak puas akan ditunjukan dengan beberapa cara. Menurut Afandi Pandi (2018) Terdapat empat cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasannya, yaitu :

1. Keluar *(Exit)* yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan *(Voice)* yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
3. Mengabaikan *(Neglect)* yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
4. Kesetiaan (Loyality) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi Pandi (2018) ada 5 faktor penentu kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. pekerjaan itu sendiri *(work it self)*

   Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Hubungan Dengan Atasan *(Supervision)*

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa *(consideration).* Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

3. Teman kerja *(workers)*

   Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi *(promotion)*

   Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji Atau Upah *(pay)*

   Gaji atau upa merupaka faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.3.5 Meningkatkan kepuasan kerja

Menurut Afandi Pandi (2018) meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, dengan melakukan perputaran pekerjaan *(job rotation),* yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya di perusahaan.
3. Pemberian jadwal yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai sehari-hari mereka. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga jum’at, sehingga mereka dapat memliki waktu longgar untuk liburan.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

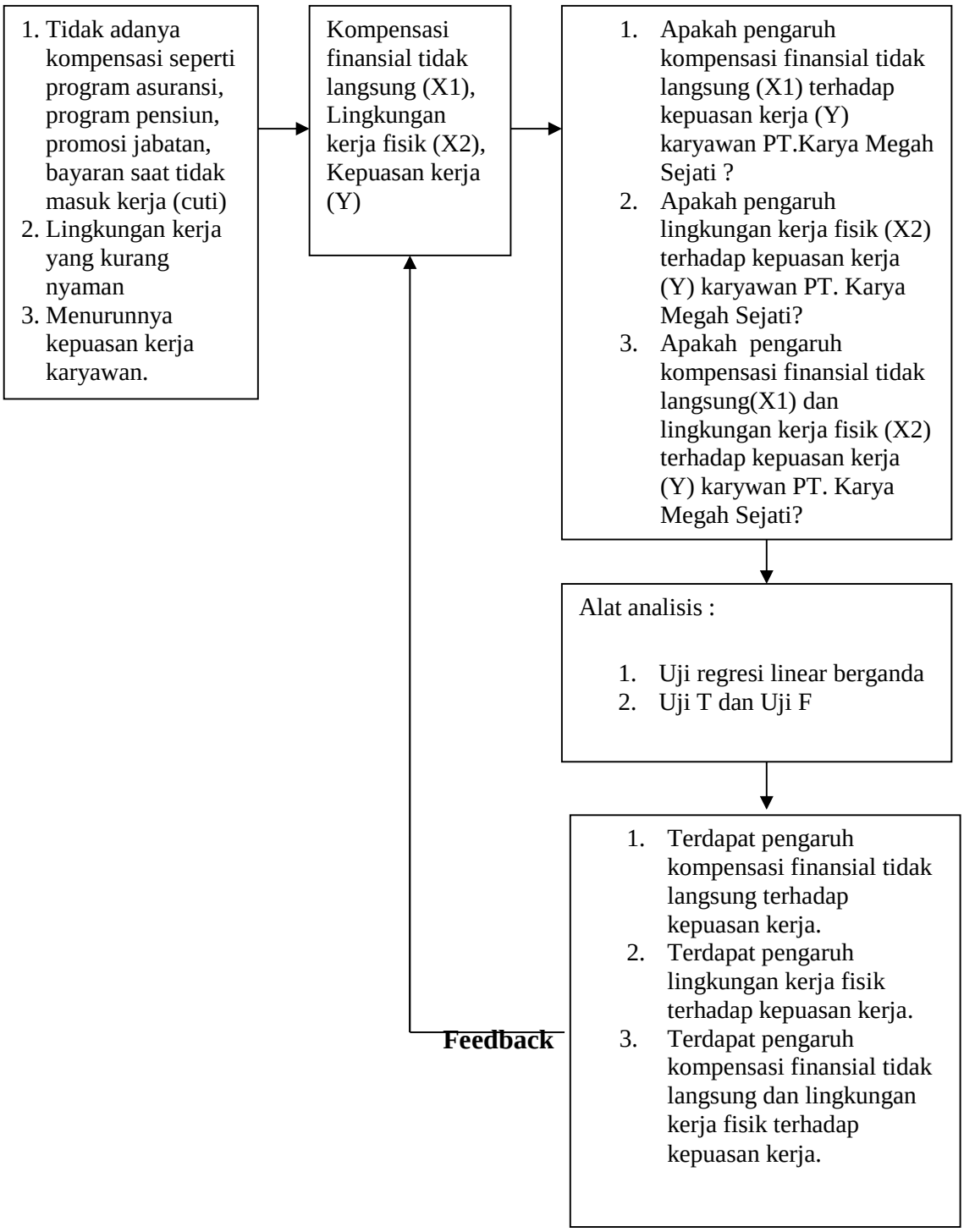
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Putri Nugrahanti, Bambang Swasto,Hamidah Nayati	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	2016	*Analisis Jalur (path analysis)*	Hasil analisis membuktikan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja.
2	Aditya Febrianto, Amaria Magdalena, M Mukeri Warso	Pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta Karya Semarang	2016	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan insentif, komunikasi dan lingkungan kerja berpengauh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas.
3	Indra Setiawan	Pengaruh motivasi, stress kerja lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada kantor BPPKAD Kabupaten Sragen	2014	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan motivasi, stress kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Yacinda Chresstela, Djamhur Hamid, Ika Ruhana	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya	2014	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karywan.
5	Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto, Ika Ruhana	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karywan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang	2016	*Analisis Jalur Path*	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam menegembangkan penelitian. Dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan teori Simamora (2006) Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah di sepekati sebelumnya. Berdasarkan pada penelitian Putri Nugrahanti, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti mengambil hipotesis:

H1: Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati.

Berdasarkan teori Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pada penelitian Yacinda Chresstela, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014) menyatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Maka peneliti mengambil hipotesis:

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Megah Sejati.

Berdasarkan teori Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kedua variabel tersebut yaitu kompensasi finansial tidak langsung dan lingkungan kerja fisik

telah dilakukan pada penelitian terdahulu dan memberikan hasil penelitiannya dalam penelitian ini maka:

H3: Kompensasi finansial tidak langsung dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Megah Sejati.