

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Porter (1961), yang mendefinisikan bahwa “*job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there “is now”*”. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan kepekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasny bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan aspek finansial atau kompensasi, tetapi juga dengan berbagai faktor lain seperti hubungan interpersonal, kondisi fisik tempat kerja, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang dan mencapai karier. Menurut Sutrisno (2023:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaanya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Kristanti et al., 2023:188) kepuasan kerja merupakan pemikiran dan pernyataan sikap emosional yang menggambarkan tingkat perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka, maupun perasaan positif-negatif.

Menurut Siagian (2020), kepuasan kerja di definisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang timbul akibat evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan atau kebutuhan seseorang dalam berbagai aspek baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis. Siagian menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya terkait dengan gaji atau kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan interpersonal, serta kondisi emosional dan motivasional karyawan.

Menurut Mangkunegara (2020:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2023:80), ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara,

kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi, dan sebagainya.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020), indikator kepuasan kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek utama yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Berikut adalah beberapa indikator kepuasan kerja yang diidentifikasi:

1) Kompensasi dan Penghargaan

Karyawan merasa puas jika mereka menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan penghargaan atas kinerja yang baik.

2) Kondisi Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas, kebersihan, kenyamanan, serta keamanan tempat kerja, sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kondisi fisik seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan juga menjadi indikator penting

3) Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

Kepuasan kerja meningkat jika terdapat hubungan interpersonal yang baik di antara rekan kerja serta komunikasi yang efektif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan yang baik dan adanya dukungan sosial di tempat kerja juga menjadi indikator kepuasan.

4) Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, memberikan tantangan, dan memberi kesempatan untuk mengambil tanggung jawab lebih besar biasanya meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan memberi dampak positif cenderung lebih puas.

5) Kesempatan Pengembangan Karier

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan untuk belajar, mengembangkan keterampilan, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang di dalam organisasi lebih puas dengan pekerjaan mereka.

6) Stabilitas dan Keamanan Kerja

Rasa aman dan stabil dalam pekerjaan sangat penting. Karyawan yang merasa pekerjaannya tidak terancam oleh pemutusan hubungan kerja atau ketidakpastian lainnya cenderung merasa lebih puas.

7) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi atau keluarga lebih merasa puas.

8) Kepuasan Psikologis

Rasa kepuasan intrinsik, seperti merasa pekerjaan memberikan makna atau mencapai tujuan pribadi, juga merupakan indikator penting. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan memberikan pencapaian emosional biasanya lebih puas.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi / perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Menurut Sinambela (2016:216), kompensasi adalah Total dari semua hadiah yang di berikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Menurut (W Enny, 2019:37) Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Sementara itu Sedarmayanti (2017), menyampaikan kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:234), beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi :

1) Kinerja Dan Produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. untuk itu setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

2) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut.

3) kesediaan membayar

kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi. tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak atau sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan ketrampilan di atas rata rata tenaga kerja pada umumnya, akan di berikan kompensasi yang lebih murah.

5) Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai atau serikat buruh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. apabila ada organisasi yang di anggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6) Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi. Misalnya UU tenaga kerja dan peraturan UMR.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:237) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu:

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah biasanya diberikan kepada pekerja di bagian produksi atau pekerja harian, dan dapat dibayarkan secara harian, mingguan, atau bulanan sesuai kesepakatan. Sementara itu, gaji adalah pembayaran tetap yang diberikan secara rutin kepada karyawan berdasarkan kesepakatan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar upah atau gaji, yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah pembayaran atau manfaat tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, seperti pengobatan, liburan, dan manfaat lainnya yang terkait dengan kesejahteraan karyawan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, berupa sarana yang mempermudah dan memotivasi mereka dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (*wifi*), tempat tinggal, dan lain-lain.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:135), lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut (W Enny, 2019:56) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sementara Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

2.4.2.1 Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti meja, kursi, komputer dan pintu.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain lain.

2.3.2.2 Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

- 1) Penerangan/Cahaya: Cahaya yang memadai sangat penting dalam dunia kerja, tidak hanya sebagai penunjang, tetapi juga untuk memastikan kenyamanan dan efisiensi kerja.

- 2) Suhu Udara: Suhu udara yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.
- 3) Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja.
- 4) Penggunaan Warna: Warna dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan.
- 5) Ruang Gerak yang Diperlukan: Ruang kerja yang cukup luas dan tertata rapi memungkinkan karyawan bergerak dengan leluasa, sehingga meningkatkan efisiensi kerja.
- 6) Keamanan Kerja: Lingkungan kerja yang aman mencegah kecelakaan dan memberikan rasa aman bagi karyawan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45), dimensi dan indikator lingkungan kerja meliputi:

2.4.4.1 Lingkungan Kerja Fisik:

- 1) Pencahayaan: Pencahayaan yang cukup sangat penting untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif.
- 2) Sirkulasi Ruang Kerja: Ketersediaan oksigen sangat penting untuk metabolisme; udara menjadi tidak sehat jika oksigen berkurang dan tercampur gas berbahaya.
- 3) Tata Letak Ruang: Penataan ruang kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan saat bekerja.
- 4) Dekorasi: Dekorasi berkaitan dengan pemilihan warna yang baik, sehingga memengaruhi hasil ruang kerja.
- 5) Kebisingan: Suara bising harus dihindari agar karyawan dapat berkonsentrasi, meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- 6) Fasilitas: Fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung penyelesaian pekerjaan di perusahaan

2.4.4.1 lingkungan kerja non fisik

- 1) Hubungan dengan Pimpinan: Hubungan yang baik dan saling menghargai antara atasan dan bawahan penting untuk menciptakan rasa hormat.
- 2) Hubungan Sesama Rekan Kerja: Hubungan harmonis tanpa konflik di antara rekan kerja berkontribusi pada kenyamanan, membuat karyawan cenderung bertahan.

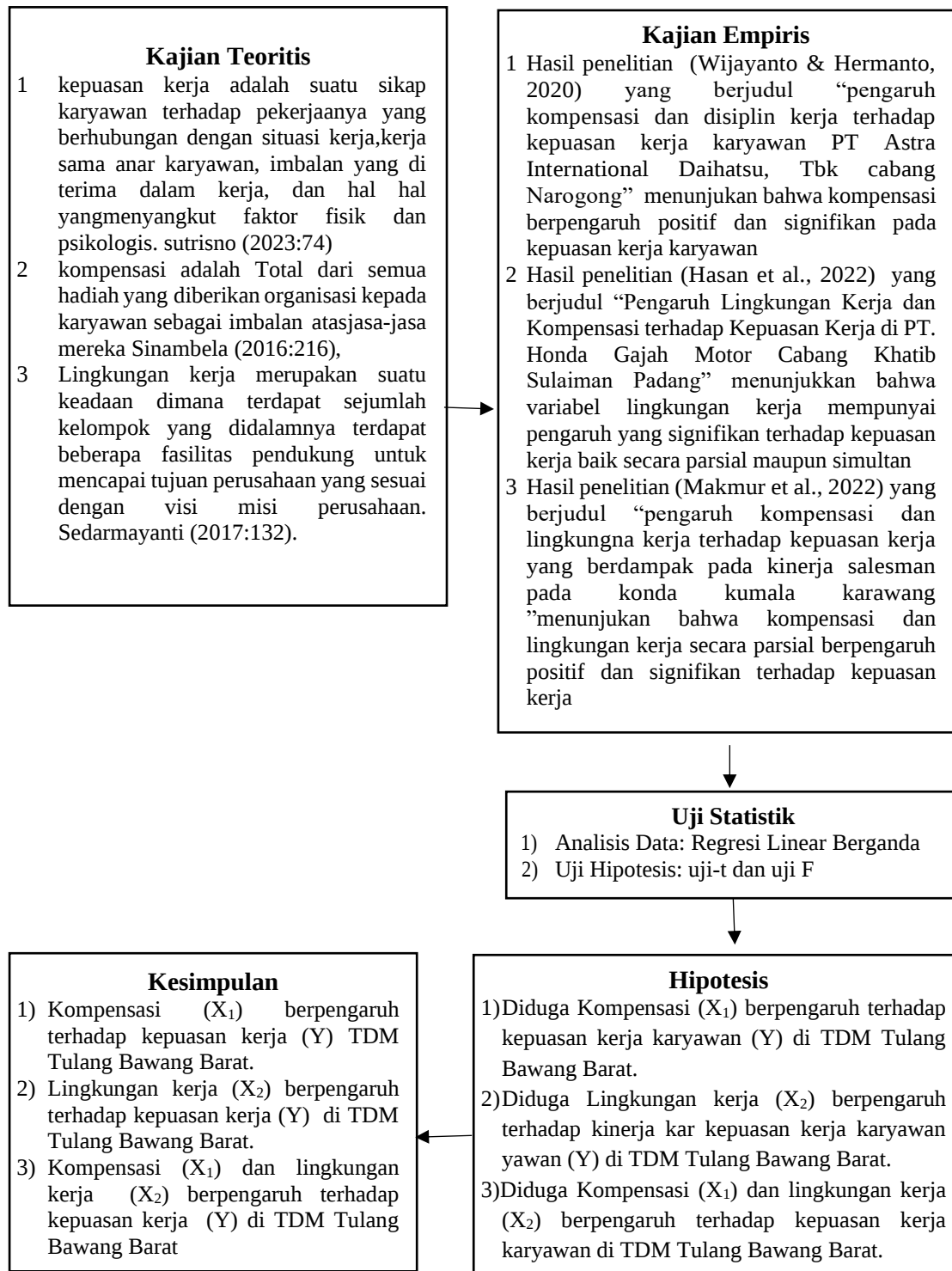
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode dan alat analisa	Perbedaan	Hasil penelitian	Kontribusi
1	(Akbar & Rohmandiyas, 2021)	<i>The Effect of Training, Compensation and Work Discipline on Job Satisfaction that Impacts Employee Performance PT. Astra Honda Motor</i>	method quantitative of statistical testing, multiple linear regression	The object of this research was carried out in PT.Astra Honda Motor	The research results can be concluded that there is an influence between compensation and job satisfaction.	as a reference for researchers, comparators, reinforcements, supporters, in research that is being carried out
2	(Ma'sum & Senen, 2023)	<i>The Relationship between Leadership Style and Corporate Financial Compensation to Employee Job Satisfaction</i>	Method: quantitative data analysis, multiple regression analysis and multiple correlation coefficient analysis	The research object was conducted in PT Astra International Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung.	results of the <i>Financial Compensation</i> the appointment have a relationship between individual or partial influence with a joint or simultaneous relationship to job satisfaction	as a reference for researchers, comparators, reinforcements, supporters, in research that is being carried out
3	(Wijayanto & Hermanto, 2020)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Astra International Daihatsu,Tbk Cabang Narogong	Metode : kualitatif dan kuantitatif analisis data :regresi linier sederhana dan regresi linier berganda	Objek penelitian ini di lakukan di PT.Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong Variabel (X ₂) disiplin kerja	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Narogong	Sebagai referensi peneliti, pembanding, penguat, pendukung, dalam penelitian yang sedang di lakukan
4	(Makmur et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja yang berdampak pada Kinerja Salesman pada Honda Kumala Karawang	Metode : kuantitatif, analisis yang digunakan adalah analisis jalur	Objek penelitian ini di lakukan pada Honda Kumala Karawang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja salesman pada Honda Kumala Karawang	Sebagai referensi peneliti, pembanding, penguat, pendukung, dalam penelitian yang sedang di lakukan

No	Peneliti	Judul	Metode dan alat analisa	Perbedaan	Hasil penelitian	kontribusi
5	(Hasan et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang	Metode: kuantitatif, deskriptif, Teknik analisis data: uji regresi linear berganda uji t dan uji F serta koefisien determinasi.	Objek penelitian ini di lakukan pada PT. Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang Variabel (X ₂) motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan	Sebagai referensi peneliti, pembanding, penguat, pendukung, dalam penelitian yang sedang di lakukan

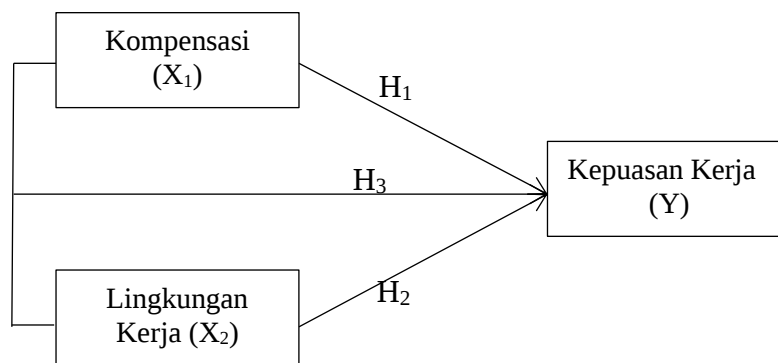
2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

kerangka penelitian merupakan konsep dalam penelitian yang menggambarkan variabel yang saling berhubungan, adapun kerangka penelitian ini dapat di lihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:216), kompensasi adalah Total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Menurut (W Enny, 2019:37) Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan

Menurut (Hasibuan, 2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Wijayanto & Hermanto, 2020) Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Narogong

H₁ :Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TDM Tulang Bawang Barat

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:132) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut (W Enny, 2019:56) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan (Hasan et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan

H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TDM Tulang Bawang Barat

3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2023:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Kristanti et al., 2023:188) kepuasan kerja merupakan pemikiran dan pernyataan sikap emosional yang menggambarkan tingkat perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka, maupun perasaan positif-negatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Makmur et al, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja salesman pada Honda Kumala Karawang

H₃ : Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TDM Tulang Bawang Barat