

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Solihin (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akan kinerja seorang pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman akan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan.

Menurut Aoliso (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Maslichah (2017) lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja

yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Sitinjak (2018) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.2 Kategori Lingkungan Kerja

Menurut Menurut Maslichah (2017) lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan harus diperhatikan demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya)

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti adalah segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya

konflik kerja dan stress kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Aoliso (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi

2. Gaji Dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Solihin (2019) indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan antara bawahan dengan pimpinan harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara antara bawahan dengan pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

4. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Ismantara (2019) Kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang tenaga kerja melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi tempat dia bekerja. Seorang manajer sumber daya manusia perlu menyadari bahwa sebuah organisasi secara praktiknya perlu membuat sistem kompensasi yang tepat untuk mencapai kepuasan kinerja

Menurut Septerina (2018) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wahyu (2017) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Menurut Wardani (2017) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas jasa mereka". Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut Septerina (2018) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang

sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapatkan jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.2.3 Pengertian Kompensasi Financial

Menurut Ismantara (2019) Kompensasi Finansial Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Menurut Nugrahanti (2016) 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.

Menurut Wahyu (2017) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

2.2.4 Indikator Kompensasi Financial

Menurut Ismantara (2019) indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja.
2. Upah : Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
3. Insentif : Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Aoliso (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Sitinjak (2018) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Menurut Maslichah (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing, memperoleh gaji atau upah yang sesuai, adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sitinjak (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor Social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor Fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Aoliso (2018) indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja
Seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

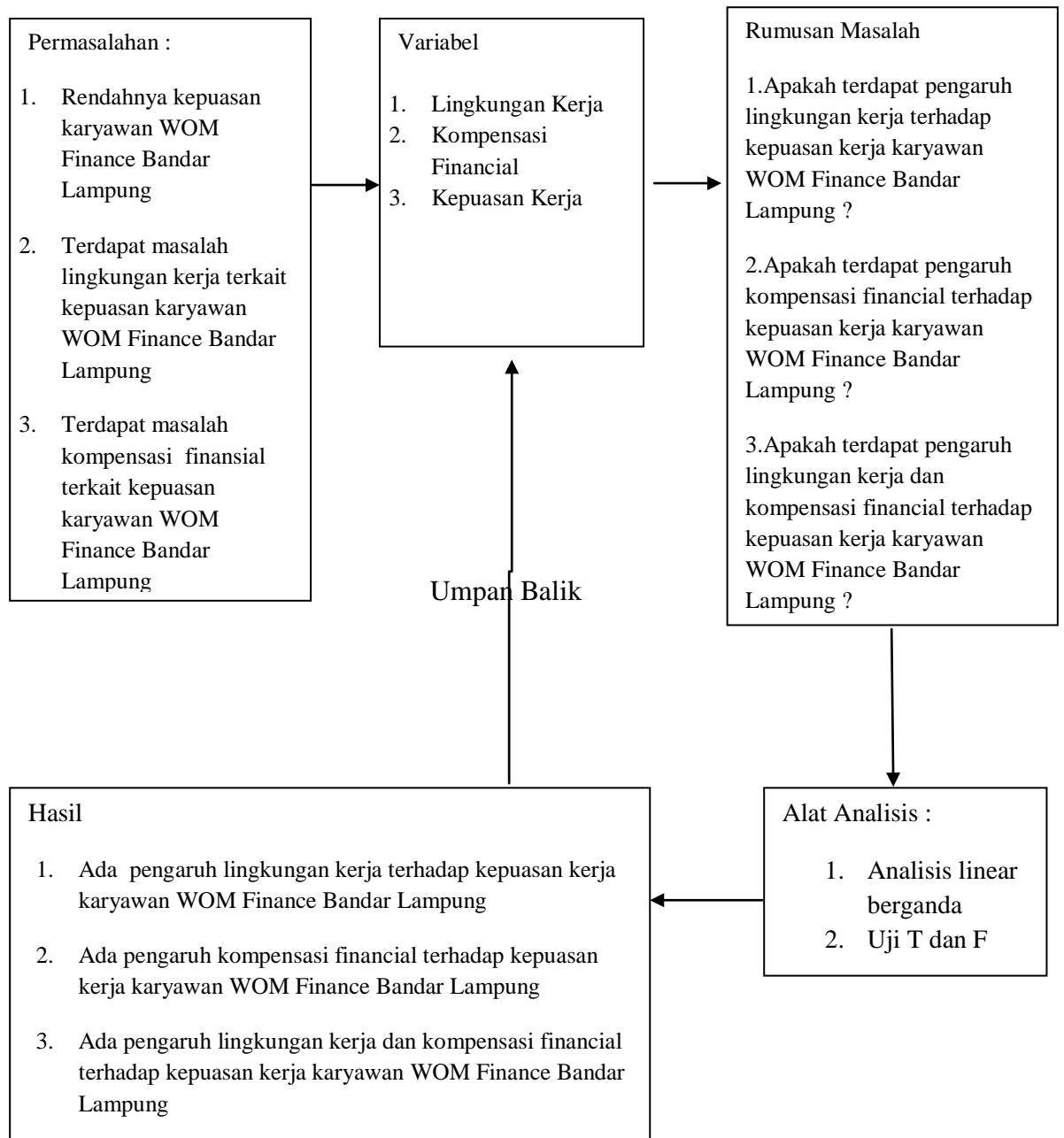
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Ellyn Eka Wahyu	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang
2	Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat	Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)
3	Septerina & Rusda Irawati	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia
4	Adveni Aoliso & Hans Lao	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang.
5	Lulu Novena Sitinjak	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

1. H1 : Diduga Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung
2. H2 : Diduga Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi financial terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung
3. H3 : Diduga Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi financial terhadap kepuasan kerja karyawan WOM Finance Bandar Lampung