

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah (Rivai 2015: p.620-621) :

1. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja itu adalah hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi kelompok yaitu *Satisfies* dan *Dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan serta berprestasi. Sedangkan *dissatisfies* merupakan faktor-faktor yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan yaitu terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

2. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dariapa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dengan selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai.

3. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada apa tidaknya keadilan (*equity*) pada suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori ini yaitu input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merupakan faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap dapat mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas serta peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya yaitu sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi suatu masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, serta masyarakat. Terdapat beberapa pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi keinginan yang kompleks yaitu akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan kepada pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga akan menimbulkan bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, maupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan kepada suatu pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang akan diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko dalam Sutrisno, 2009: p.75).

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Karena dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh apabila pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Wexley dan yulk, 2003 dalam Bangun 2012: p.327).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing individu. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut (Rivai 2015: p.620).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap positif yang dimiliki karyawan yang dapat membawa perusahaan mencapai keunggulan bersaing. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan emosional dapat ditunjukkan dengan perasaan suka yang berarti puas atau tidak suka yang berarti tidak puas (Hasibuan 2016: p.202, dalam Rumangkit, 2018).

Kepuasan merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku seperti, kedisiplinan, loyalitas, serta semangat kerja (Magdalena 2019).

2.1.3 Variabel-Variabel Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016: p.203) variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu :

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Dan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang merasa kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan memberikan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada perbedaan usia pegawai yaitu usia tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini disebabkan karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang masih muda biasanya memiliki harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita ada kesenjangan atau ketidakseimbangan maka akan menyebabkan rasa ketidakpuasan.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih

rendah. Karena pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dan inovatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi pekerjaan

Ukuran organisasi perusahaan akan mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini disebabkan karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, serta partisipasi pegawai.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2015: p.623-624) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

6. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
7. Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2015: p.541).

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya (Bangun, 2012: p.254). Alasan ini membuat sejumlah organisasi mengeluarkan dana yang lebih besar agar dapat mengembangkan sumber daya manusianya untuk memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial (Tohardi dalam Sutrisno, 2009: p.182).

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Ada dua kelompok kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdapat dua golongan yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung seperti gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu dengan cara pemberian tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan tunjangan pendidikan (Bangun, 2012: p.255).

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif (Rivai, 2015: p.560).

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut sutrisno (2009:118) dalam Mauli (2018) ada beberapa tujuan yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan organisasi.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004: p. 445) dalam Mauli (2018) indikator-indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena melakukan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4. Fasilitas

Yang berhubungan dengan fasilitas perusahaan yang diberikan kepada pegawainya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Nitisemiti dalam Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam

menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti (2011: 26) dalam Yuhannas 2016). Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: p.26) dalam Yuhannas 2016 mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter dalam Sedarmayanti (2009:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan

pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
2. Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancardan penyegar dalam pekerjaan.
3. Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b. Teknologi

Teknologi merupakan alat yang canggih yang berfungsi untuk membantu untuk mengoperasionalkan pekerjaab dengan mudah, seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2006: p.30) dalam Yuhannas 2015 mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar dampaknya bagi karyawan dalam mendapat keselamatan untuk menghindari kecelakaan bekerja yang dapat merugikan suatu perusahaan atau instansi. Maka dari itu perlu diperhatikan dalam penerangan atau cahaya yang ada dalam tempat bekerja.

2. Suhu udara

Udara sangat diperlukan bagi setiap makhluk hidup. Suhu udara juga sangat penting diperhatikan untuk kesehatan tubuh. Suhu udara yang baik akan membuat seseorang merasa nyaman dan baik untuk tubuh karena akan

membuat tubuh dalam mempercepat pemulihan akibat kelelahan dalam bekerja.

3. Suara bising

Suara bising yang membuat telinga sakit dan menimbulkan rasa tidak nyaman pada pendengaran dapat berpengaruh pada pekerjaan yang sedang dikerjakan yang nantinya akan membuat tidak fokus. Dalam mengerjakan sesuatu diperlukan konsentrasi yang cukup.

4. Kebersihan

Dalam lingkungan kerja kebersihan dapat mempengaruhi suatu proses dalam melaksanakan pekerjaannya, kebersihan yang dimaksud seperti adanya tempat sampah, toilet, penataan peralatan kantor, serta lingkungan kantor yang bersih.

5. Penggunaan warna

Dalam perusahaan pemilihan warna juga dapat mempengaruhi kondisi kerja. Warna yang lembut dan tidak menyakitkan mata akan membuat para pegawai nyaman dalam bekerja.

6. Peralatan kantor

Peralatan yang di gunakan ditempat kerja akan menunjang dalam kelancaran kerja. Fasilitas kerja yang tersedia lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

7. Keamanan kerja

Perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk menjaga keselamatan pegawai dalam keadaan yang aman. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

8. Hubungan sesama rekan kerja serta dengan atasan

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman ditempat kerja bagi karyawan dapat melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

2.4 Peneliti Terdahulu

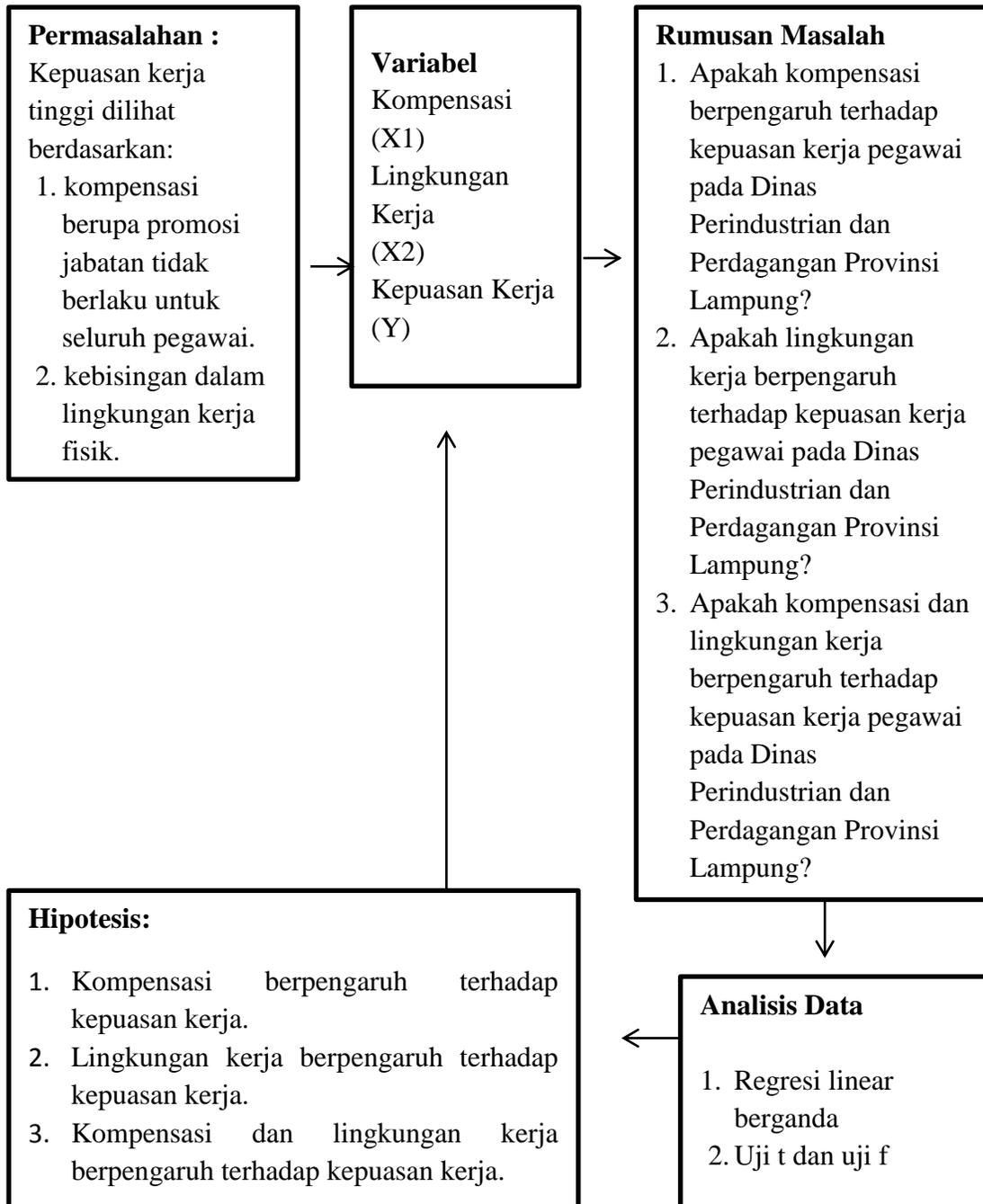
Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Nama Peneliti/Tahun	Judul Peneliti	Hasil
Betty Magdalena, Okta Rulyanti (2019)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan TVRI Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan TVRI Lampung. Prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung.
Raja Devi Ramadanita, Kasmiruddin (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
Adveni Aoliso, Hans Lao (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang.

Gappuaning Rahayu, Eegis Yani Pramularso (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta
Rani Andika (2019)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai di UPT SAMSAT Cabang AEK Kanopan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pegawai di UPT SAMSAT Cabang AEK Kanopan

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2015: p.541). Kompensasi merupakan suatu kebutuhan yang harus diterima pegawai untuk menunjang kehidupan mereka. Dari hasil penelitian yang dilakukan Gappuaning Rahayu, Eigis Yani Pramularso (2019) menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. Penelitian yang dilakukan Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Septerina dan Irawati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Etowa Packaging Indonesia.

H_1 : kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti (2011: 26) Yuhannas 2016). Penelitian yang dilakukan Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dari penelitian yang dilakukan Adveni Aoliso, Hans Lao (2018) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sitanjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja akan mendukung serta memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas yang ada pada tempat kerja.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya (Bangun, 2012: p.254). Apabila kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi tersebut baik maka akan membuat seorang pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga akan membantu mereka dalam menjalankan aktivitas sehingga dapat mencapai kinerja yang baik serta akan menimbulkan rasa kepuasan tersendiri. Penelitian yang dilakukan Rani Andika (2019) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pegawai di UPT SAMSAT Cabang AEK Kanopan.

H₃ : Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja