

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang diterima secara nyata oleh karyawan dari pekerjaan, sebagai hal yang pantas atau berhak baginya dari suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut Iman Rachmandika dkk (2016) “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Demikian juga Menurut Made Bayu Indra Nugraha dkk (2016) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Begitu pula dengan Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan. Begitu pula halnya dengan Davis dan Newstrom (Adang Hambali, 2015) beliau mengatakan bahwa Kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap

pekerjaannya, apakah senang atau tidak sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.1 Teori-teori Kepuasan Kerja

Munandar (2011) membatasi penggunaan teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori pertentangan (*discrepancy theory*), model dari kepuasan bidang/bagian (*facet satisfaction*), dan teori proses bertentangan (*opponent-process theory*). Penejelasan ketiga teori tersebut adalah sebagai berikut :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan atas dua nilai :

- 1) Pertentangan yang dipersepsikan antara sesuatu yang diinginkan seseorang individu dan yang diterima.
- 2) Pentingnya sesuatu yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

b. Teori Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Teori Lawler menegaskan sebagai berikut :

- 1) Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai bergantung pada cara orang mempersepsikan masukan pekerjaan.
- 2) Ciri-ciri pekerjaan dan cara ia mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain dijadikan pembanding bagi orang yang bersangkutan.
- 3) Jumlah bidang yang dipersepsikan orang lain dari hal-hal yang secara aktual ia terima bergantung pada hasil-keluaran yang secara

aktual ia terima dan hasil-keluaran yang dipersiapkan dari orang lain dibandingkan dengan dirinya.

c. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan lain.

Setiap orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori proses bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaannya, ia akan merasa senang, sekaligus rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat, rasa senang menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Hal ini karena emosi tidak-senang (emosi berlawanan) berlangsung lebih lama.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Knicki, Adang Hambali (2015) lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasann kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
- c. Pencapaian nilai (*value attainment*). Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*equity*). Kepuasan merupakan fungsi beberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

- e. Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.3 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja

Selain penyebab kepuasan kerja, faktor penentu kepuasan kerja menurut Adang Hambali (2015), yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Sukar tidaknya pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.
- c. Teman sekerja (*workers*) merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dan atasan dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*) merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah (*Pay*) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.4 Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Adang Hambali (2015) Untuk meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan, perusahaan membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik. Program yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan, yaitu :

1. Menaikkan upah karyawan
2. Memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi
3. Kepastian kerja
4. Memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan.
5. Memberikan kompensasi kepada karyawan
6. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja menurut Rivai (2006) yakni:

1. Pengawasan (supervise) : Keadilan dan kompetisi penugasan manjerial oleh penyedia.
2. Organisasi dan manajemen : Kebijakan, prosedur, dan aturan.
3. Gaji : Upah dan jumlah serta rasa keadilan.
4. Rekan kerja : Kenyamanan antar karyawan.
5. Kondisi Pekerjaan : Tugas ini dapat dinikmati atau tidak.

2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya atas pekerjaan yang telah di lakukannya. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawainya, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja

dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sastrohadiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya J.Long dalam Widodo (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Selanjutnya, Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah total dari semua penghargaan dari suatu perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada pegawai, sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tak langsung/ *benefit (indirect financial compensation)* terdiri dari semua *reward* finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

2.2.1 Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Non Financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olahraga dan darma wisata (*family gathering*).

2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Werther dan Davis (1996) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor.

- 1) *Memperoleh pegawai yang berkualifikasi*. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

- 2) *Mempertahankan pegawai yang ada.* Pegawai data keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
- 3) *Menjamin keadilan.* Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.
- 4) *Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.* Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) *Mengendalikan biaya.* Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja di bayar upah atau gaji di atas standar.
- 6) *Mengikuti aturan hukum.* Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
- 7) *Memfasilitasi pengertian.* Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.
- 8) *Meningkatkan efisiensi administrasi.* Program kompensasi hendaknya di rancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan perasaan yang puas dalam melakukan setiap pekerjaannya. Menurut Veitzhal (2004) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tempat kerja yang baik, ventilasi, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, pewarnaan dan hal lainnya yang berhubungan dengan tempat tinggal seseorang (Handoko, 2001).

2.3.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.3.2 Faktor Penentu Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya:

a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan.

Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

e. Kebisingan ditempat kerja

Suara bising mengganggu ketenagan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga

produktivitas kerja meningkat.

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) meliputi:

a. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b. Keletihan Kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, labour turn over, dan kecelakaan kerja.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2002) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan sesama karyawan
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Kerjasama kelompok
- 5) Pengawasan pimpinan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan sebaliknya. Lingkungan kerja tersebut dicerminkan oleh suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

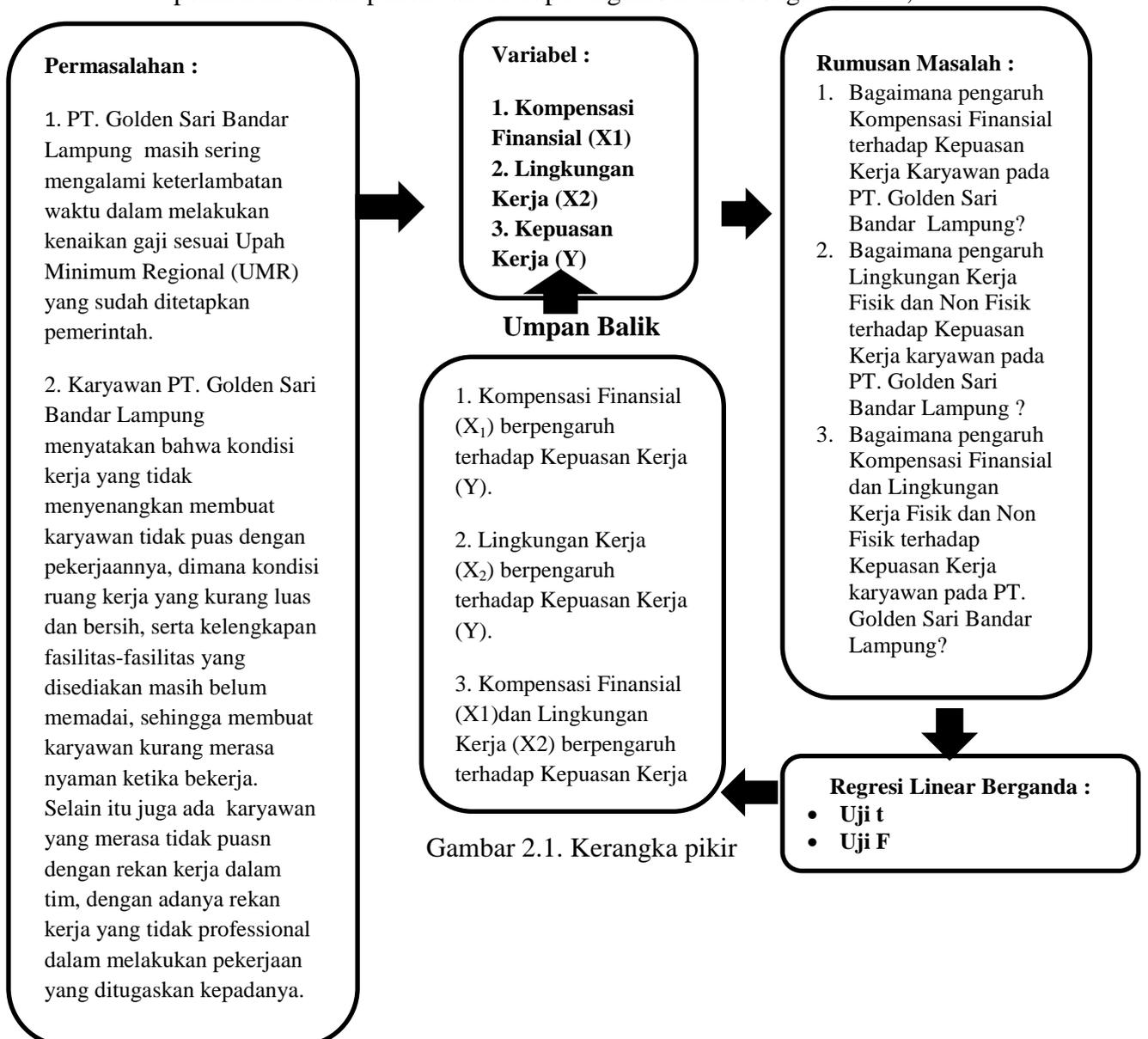
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Raja Devi Ramadanita ¹ & Kasmiruddin ² "JOM FISIP Vol. 5 No. 1 – April 2018"	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU	Penguampulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan kepada 69 karyawan PT. SUKA FAJAR PEKANBARU.	Kepuasan (Y), Kompensasi (X ₁), dan Lingkungan (X ₂)	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Made Bayu Indra Nugraha I Ida Bagus Ketut Surya ² "E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 59-87"	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA	Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 orang, dengan metode sample random sampling	Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi(X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂) dan Promosi Jabatan (X ₃)	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Sri Suprapti 1), Yurilla Endah Muliatie 2) Universitas Wijaya Putra	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP	Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN PERSERO	Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi (X ₁), Lingkungan Kerjai (X ₂)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kompensasi dan lingkungan

Surabaya “JMM Online Vol. 3 No.6 Juni (2019) 688- 701”	KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO RAYON PRIGEN	Rayon Prigen berjumlah 40 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling dan sampel jenuh		kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen ini.
I Dw Gd Agus Saputra1 , I Nyoman Sudharma “E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 1030- 1054 ISSN : 2302-8912”	PENGARUH PROMOSI JABATAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGA N KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Peneliti menentukan responden dilihat dari pendidikan minimal SMA, dan sudah menjadi karyawan tetap bukan karyawan training.	Kepuasan Kerja (Y), Promosi Jabatan (X ₁), Pelatihan (X ₂), dan Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Konservasi dan Kebun Binatang Bali Zoo.
I Wayan Sudana1 Wayan Gede Supartha2 “E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1865- 1882”	PENGARUH KOMPENSAS I DAN LINGKUNGA N KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GRAND PUNCAK SARI RESTAURAN T KINTAMANI	Pengambilan sampel menggunakan metode nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dengan 45 responden.	Motivasi (Y ₁),Kepuasan (Y ₂), Kompensasi (X ₁), Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 2.1. Kerangka pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Menurut Martoyo (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sastrohadiry (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh “Raja Devi Ramadanita & Kasmiruddin ” dengan judul ; Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. SukaFajar Pekanbaru . Berdasarkan hasil penelitiannya adalah : Penelitian ini diketahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir di atas, yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasa kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di duga bahwa :

H₁ : Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung.

Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh “I Dw Gd Agus Saputra & I Nyoman Sudharma” dengan judul ; Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitiannya adalah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Konservasi dan Kebun Binatang Bali Zoo.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir di atas, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di duga bahwa :

H₂ : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Golden Sari.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh “ I Wayan Sudana & I Wayan Gede Supartha” dengan judul penelitian ; Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restairant. Berdasarkan hasil penelitiannya adalah Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir di atas, yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial & Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di duga bahwa :

H₃ : Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Golden Sari Bandar Lampung.