

## **BAB II LANDASAN**

### **TEORI**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif yang sangat penting dalam sebuah perusahaan/organisasi. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang diterima secara nyata oleh pegawai dari pekerjaannya, dari pada dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan seseorang sebagai hal yang pantas atau berhak baginya dari hasil pekerjaannya.

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.290). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut George dan Jones dalam Donni Juni Priansa (2014: p.291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.75) mengemukakan 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.

As'ad dalam buku Edy Sutrisno (2009, p.75), mengemukakan penelitian di bidang kepuasan kerja, terdapat berbagai macam arah dan salah satu dari arah tersebut adalah usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti : produktivitas, absensi, kecelakaan kerja, labour tunover, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal tersebut, maka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencega kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012:210) dalam penelitian terdahulu. Kepuasan kerja adalah Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaan. Hal ini tampak pada sikap positif karaywan pada pekerjaan dan segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja.

Menurut Husein (2007:37) dalam penelitian terdahulu. Kepuasan kerja adalah: seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa sertavseperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan maa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Berdasarkan teori-teori tentang pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adaya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan dan harapan dari seseorang individu tersebut dapat terpenuhi, maka semakin tinggi pula rasa puas yang timbul dirasakannya, begitupun sebaliknya.

### **2.1.2 Faktor Yang Menyebabkan Rasa Puas dan Ketidakpuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.79) faktor yang menyebabkan rasa puas yaitu:

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Kenaikan jabatan
4. Pujian

Adapun juga faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:

1. Kebijakan perusahaan
2. Supervisor
3. Kondisi kerja
4. Gaji

Menurut Edy Sutrisno (2009: p.80) dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu:

1. Dampak terhadap menurunnya produktivitas.
2. Dampak terhadap ketidakhadiran kerja dan keluarnya tenaga kerja.
3. Dampak terhadap kesehatan.

### **2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2004; p.479-480) 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. 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.
6. 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.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.77-78) adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasa. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Bayak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan dalam buku Edy Sutrisno (2009:77) menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut As'ad dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p.301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan dari beberapa teori menurut para ahli menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, dalam melakukan penelitian ini penulis hanya mengambil faktor-faktor yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti serta sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, peneliti mencoba menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dengan menggunakan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

## **2.2 Kompensasi**

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.320). Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika pegawai mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka pegawai akan mengalami kecemburuan pada perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, sehingga berpotensi untuk mengganggu pekerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi sama besarnya. Tetapi berdasarkan keadilan, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Kadarisman (2012, p.1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari hasil pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Menurut Bangun dalam buku Kadarisman (2012, p.43). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan dalam perusahaan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.318), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.319). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Martoyo dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p.319), menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi employers ataupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (non finansial).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: p,142). Sedangkan menurut Sastro Hadiwiryo dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p,319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009: p.181). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Sedangkan menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.182) mengemukakan bahwa 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 yang dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka hal tersebut dapat merupakan sumber kecemburuan sosial.

Sedangkan menurut Panggabean dalam buku Edy Sutrisno (2009: p.185) agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerja yang sebanding dengan perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Berdasarkan teori-teori tentang pengertian kompensasi menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan yang telah bekerja secara optimal dan pencapaian hasil pekerjaan dari tujuan perusahaan adalah sebagai bentuk penghargaan balas jasa pada karyawannya. Maka kompensasi merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab besarnya kompensasi dari balas jasa yang diterima karyawan, maka akan dapat mempengaruhi rasa kepuasan kerja dan berdampak pada pencapaian hasil kerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian dalam penelitian ini diharapkan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, agar dapat menetapkan kebijakan ataupun besarnya pemberian kompensasi pada karyawannya, sesuai dengan

harapan dan kebutuhan yang diinginkan karyawannya, sehingga akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

### **2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2009 : 741) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kompensasi Finansial,**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

#### **2. Kompensasi Non Finansial.**

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, penghargaan diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

#### 1. Upah dan gaji

Upah biasanya diberikan kepada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerjaan pada tingkatan yang lebih tinggi. Pemberian upah dapat lebih bervariasi tergantung dari sifat dan jenis pekerjaannya. Menurut waktu upah diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan dan sebagainya,. Namun upah juga dapat diberikan atas dasar prestasi dan produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu, Wibowo (2011, p.352).

#### 2. Insentif

Werther dan Davis dalam Wibowo (2011, p.355) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good*,

*outstanding.*

- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menimbulkan inovasi.
- g. *Non-maturity incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

### 3. Penghargaan

Wibowo (2011, p.367) menyatakan penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik:

- a. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- b. Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2011, p.369).

### 4. Tunjangan

Berikut ini bentuk-bentuk tunjangan menurut Wibowo (2011, p.374) antara lain:

- a. *Retirement Plan*, rencana pensiun pekerja.
- b. *Cafeteria benefits plan*, suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tapi mereka boleh memilih variasi dari bentuknya.
- c. Liburan, seperti liburan bulan atau tahunan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya.
- d. *Best performer*, karyawan terpilih untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.144) adalah sistem pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

#### **1. Produktivitas**

Perusahaan atau organisasi apapun pasti berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan nonmaterial. Untuk itu maka organisasi harus selalu mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

#### **2. Kemampuan untuk membayar.**

Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*Ability To Pay*) organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

#### **3. Kesiediaan untuk membayar.**

Kesiediaan untuk membayar (*Willingness To Pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.

5. Organisasi karyawan.

Dengan adanya organisasi organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan hak para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6. Berbagai peraturan dan perundang undangan.

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula system perundang-undangan, termasuk dibidang pemburuhan atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

#### **2.2.4 Tujuan Sistem Kompensasi**

Tujuan sistem kompensasi Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.143) pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organosasi. Dengan sistem yang baik ini akan tercapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Mengahargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan kompensasi terhadap organisasi kerja para karyawannya.

Selanjutnya akan mendorong perilaku perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi untuk calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### 2.2.5 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Hasibuan (2012: p.86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

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

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sedarmayanti (2009:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerjadan, dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Ivancevich dalam Sedarmayanti (2009:33) lingkungan kerja adalah keadaan sekeliling tempat bekerja diluar maupun didalam lingkungan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi suatu organisai. Faktor-faktor lingkungan luar (*external environment*): peraturan dan hukum pemerintah, prosedur dan pengerahan serikat pekerja, kondisi ekonomi nasional dan internasional, daya saing, kekuatan tenaga kerja, lokasi organisasi. Faktor-faktor lingkungan dalam (*internal environment*): strategi, tujuan, budaya organisasi, tugas, kelompok kerja, gaya dan pengalaman pemimpin. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) 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. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) 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 tingkahlakunya, 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.

### **2.3.3 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 adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

### 2. Lingkungan khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah.

#### **2.4.4 Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pencahayaan ditempat kerja

Pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran karyawan dalam kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya pencahayaan yang baik tetapi tidak menyilaukan. Pencahayaan yang buruk mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan menyebabkan kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk prosesmetabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagikesehatan tubuh.Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup membuat para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioning* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karenaitu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

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.

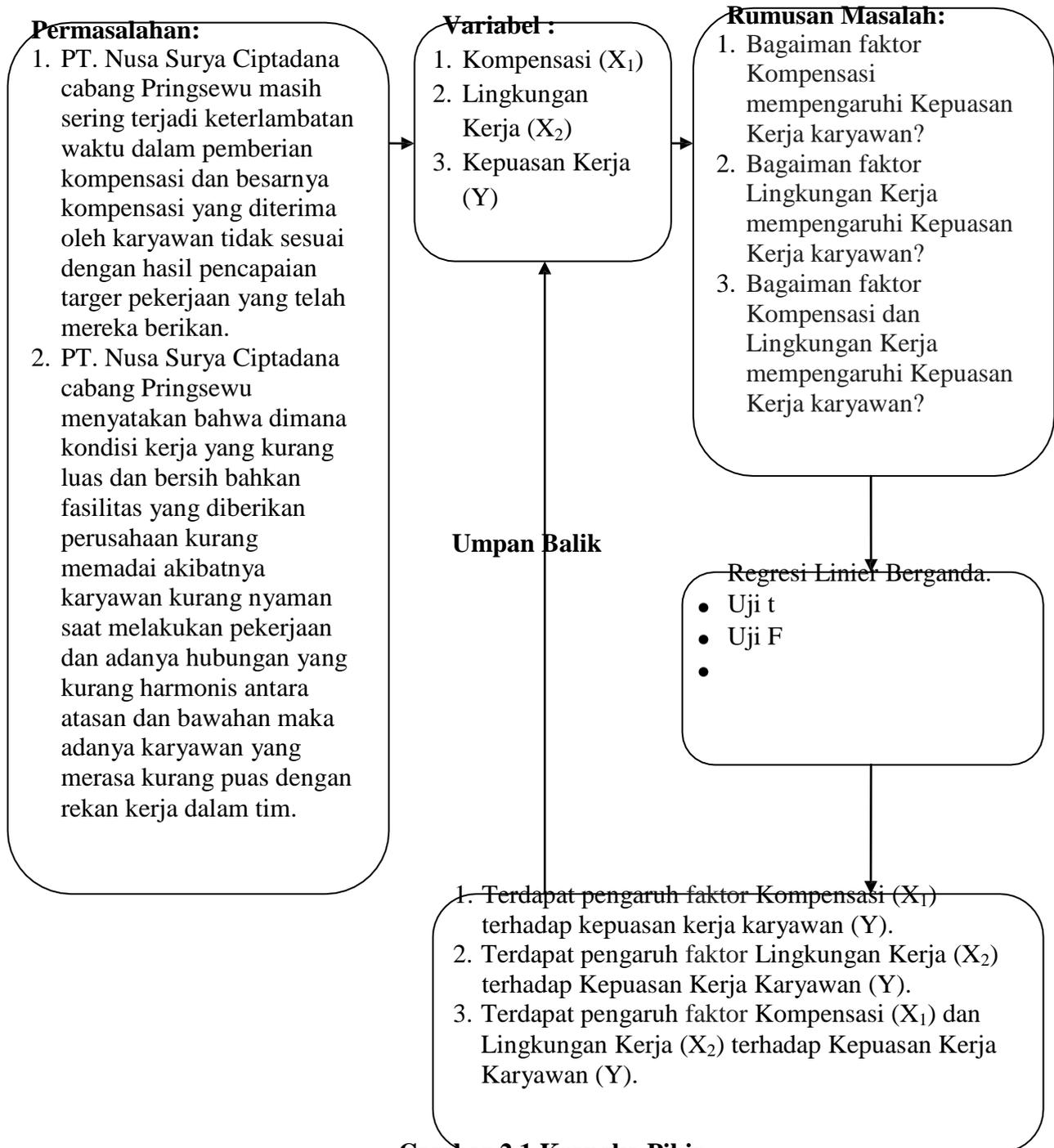
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Subjek Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Rahmat “STIE Tri Dharma Nusantara”	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gowa.	Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gowa	Kepuasan Kerja(Y), Psikologis (X <sub>1</sub> ), Sosial (X <sub>2</sub> ), Fisik (X <sub>3</sub> ), Finansial (X <sub>4</sub> )	Berdasarkan Hasil Penelitian adalah Faktor-Faktor yang Mempengaruhi antara Psikologis (X <sub>1</sub> ), Sosial (X <sub>2</sub> ), Fisik (X <sub>3</sub> ), Finansial (X <sub>4</sub> ) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
Fransiskus Jemi Suato “Program Study STIE Widya Dharma Pontianak”	Faktor lingkungan kerja dalam Menciptakan kepuasan kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Putussibau	CU Keling Kumang TP Putussibau	Analisis Faktor Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.	Berdasarkan Hasil Penelitian Yaitu Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kepuasan Kerja.
Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, dan Sugandi	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Promosi, Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, kepuasan kerja	Secara parsial dapat diketahui masing-masing variabel promosi, pengawasan kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Secara simultan atau bersama-sama promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan judul adalah; Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan kerja” yaitu apakah terdapat pengaruh antara variable independen yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja (Y) PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

## 2.5 Kerangka Pikir

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



Gambar 2.1 Krangka Pikir

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis lazim dituliskan sub-bab tersendiri yaitu di bab 2. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2014, p.64). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009:p,142). Sedangkan menurut Sastro Hadiwiryo dalam buku Donni Juni Priansa (2014:p,319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukanan oleh “Rahmat” dengan judul; Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gowa. Berdasarkan Hasil Penelitiannya adalah; Faktor-faktor yang mempengaruhi antara Psikologis ( $X_1$ ), Sosial ( $X_2$ ), Fisik ( $X_3$ ), Finansial ( $X_4$ ) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

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

H1 : Terdapat pengaruh faktor Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang Pringsewu.

Menurut Mangkunegara dalam Sedarmayanti (2009:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerjadan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Ivancevich dalam Sedarmayanti (2009:33) lingkungan kerja adalah keadaan sekeliling tempat bekerja diluar maupun didalam lingkungan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi suatu organisai.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukanan oleh Fransiskus Jemi Suato dengan judul; Faktor lingkungan kerja dalam Menciptakan kepuasan kerja karyawan pada CU Keling Kumang TP Putussibau. Hasil yang diperoleh dalam penelitiannya adalah; Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kepuasan Kerja CU Keling Kumang TP Putussibau.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu diatas, yang menyatakan bahwa faktor Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diduga bahwa :

H2 : Terdapat Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Pringsewu.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukanan oleh “Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, dan Sugandi” dengan judul; Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui masing-masing variabel promosi, pengawasan kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diduga bahwa:

H3 : Terdapat pengaruh faktor Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nusa Surya Ciptadana cabang