

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015).

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung diantaranya :

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

- b. Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawaiai harian dengan pedoman perajnjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyaan tertentu yang prestasinya diatas setandar

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

a Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun

b Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2008) yaitu tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik.

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentnunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2015) antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah kerjasama formal santara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus

mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah

d. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada jalannya pekerjaan

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.1.4 Waktu Pembayaran Kompensasi

Hasibuan (2015) Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Menurut Rivai, Veithzal (2006) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung :

1. Kompensasi langsung diantaranya :

a Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b Bonus

Binus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai balas jasa yang telah dilaksanakan apabila memenuhi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang yang nilainya di atas gaji normalnya.

c Penghargaan

Penghargaan atau *reward* adalah penghargaan non finansial yang didapat bila seseorang bekerja dengan baik.

2. Kompensasi tidak langsung:

a Tunjangan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2011) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Berbeda dengan Robbins dan Coulter (2011) yang mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan serta membaginya ke dalam dua jenis lingkungan, Daft dan Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan

sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan, menurut Luthans (2006) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja menjadi optimal. Shandy dan Rumangkit (2017) untuk mengelola sumber daya manusia yang efektif, maka salah satu faktornya yang diperhatikan adalah lingkungan kerja.

2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, Pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna danlain-lain.

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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan
Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku

bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Spasial Ruang Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

b. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter dalam Rivai (2006). Teori ini mengukur

kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*equity theory*). Teori keadilan pertama kali dikemukakan oleh Zelenzik, kemudian dikembangkan oleh Adams dalam Rivai (2006). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apa atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
3. Teori dua faktor (*two factor theory*) Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg dalam Rivai (2006). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi kelompok yaitu Satisfies dan Dissatisfies. Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

2.3.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2006) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Yulk dan Wexley (1977) dalam Sutrisno (2009) kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak 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 menurut Blum dalam Sutrisno (2009) adalah : a. Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, penghargaan dan kesempatan untuk maju.

2.3.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon – respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus – menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut *Job Satisfaction Survey* (JSS) Spector (1997) ada sembilan aspek indikator kepuasan kerja yaitu

1. Gaji

Gaji merupakan faktor yang penting untuk kepuasan kerja. Gaji tidak hanya membantu karyawan mencapai kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga dapat berperan dalam memberikan tingkat atas keputusan kepuasan. Manajer menunjukkan bahwa jumlah upah yang diterima sangat berhubungan positif dengan kepuasan, bahkan dengan tingkat manajerial yang konstan.

2. Promosi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap karyawan.

Karyawan memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga karyawan akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang

3. Supervisi

Supervisi berperan penting bagi karyawan dalam menyelesaikan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap karyawan harus melalui pendekatan dan responsif agar lebih menyuarkan keprihatinan mereka.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan faktor yang penting untuk kepuasan kerja. Tunjangan diberikan kepada karyawan dalam bentuk asuransi kesehatan.

5. Imbalan

Imbalan merupakan faktor yang penting untuk kepuasan kerja. Imbalan diberikan kepada karyawan berupa penghargaan.

6. Kondisi operasional

Menyediakan kondisi operasional yang baik dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah, nyaman dan efisien. Kondisi kerja seperti waktu yang fleksibel, pembagian kerja dan pekan kerja yang pendek dapat diberikan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik.

7. Rekan-rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Perselisihan yang timbul

diantara sesama karyawan meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari.

8. Sifat dasar pekerjaan

“Motivasi untuk bekerja” bahwa pekerjaan itu sendiri memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Pekerjaan yang diberikan menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pekerja serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. karyawan akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya.

9. Komunikasi

Melalui komunikasi, karyawan dapat menyatakan puas atau tidak puasnya ia dalam pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi analisis kepuasan kerja karyawan di sektor pariwisata diantaranya yang berjudul

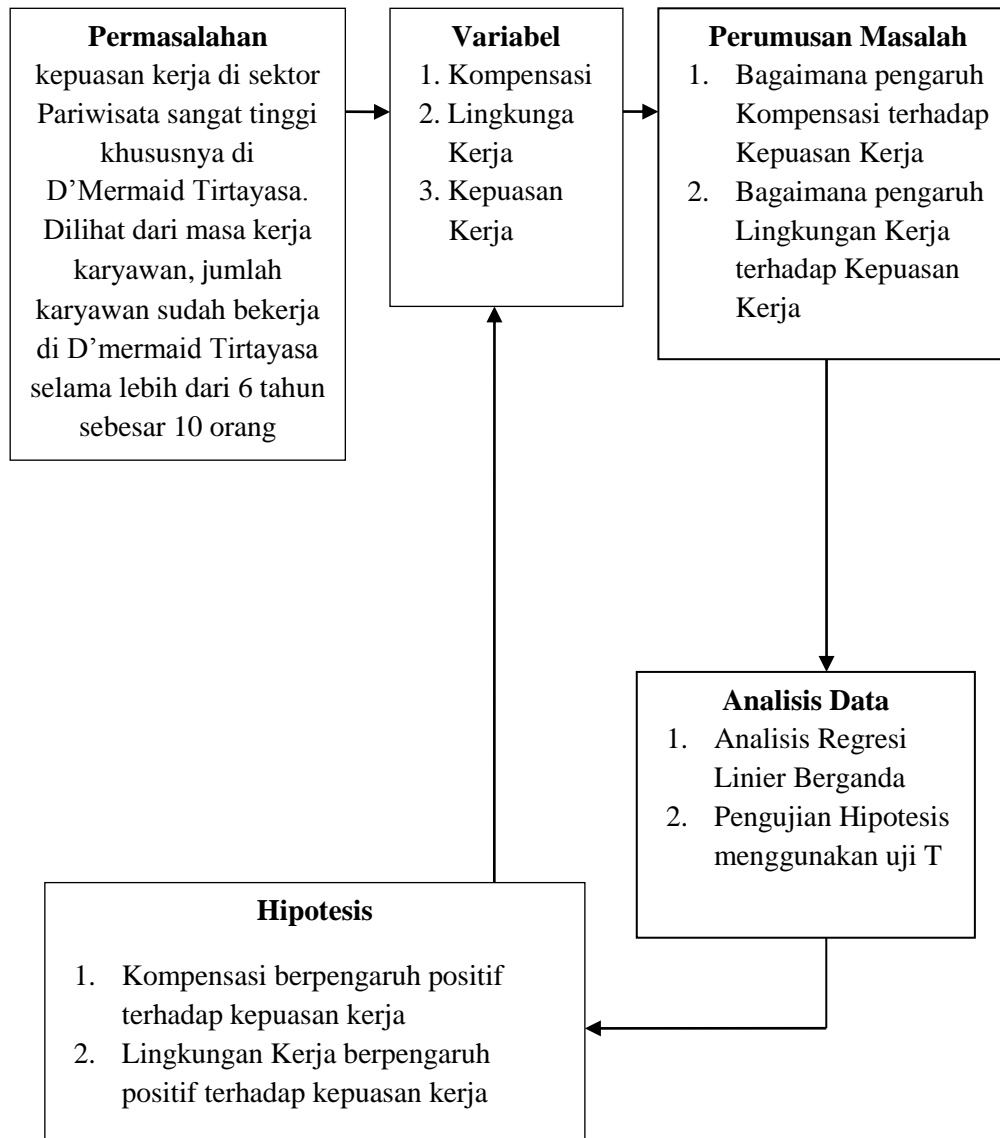
Tabel 2.1

No	Peneliti/Tahun	Judul penelitian	Hasil
1	Garsita, Sofia Febrinda (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada Unit GASS (GMF Aircraft Support Services PT. GMF Aeroasi	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

2	Putra, Syarief, Martin (2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja di Pt Trans Nusantara Sejati	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Desain pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sifat yang negative
3	Shandy dan Rumangkit (2017)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah diniyyah.PROSIDING ISSN: 2598 – 0246 E-ISSN: 2598-0238	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

2.5 Kerangka Pikir

Pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, maka kerangka pemikiran dapat dilihat dari penelitian ini adalah sebagaimana yang tertera pada gambar berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan atau organisasi terhadap karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Syarief, Martin menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sofyandi (2012) menyatakan tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, semakin tercukupi kebutuhan fisiologis maka semakin puas. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik. Pendapat Sofynadi didukung oleh Oleh Garsita (2016) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian beberapa penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja.

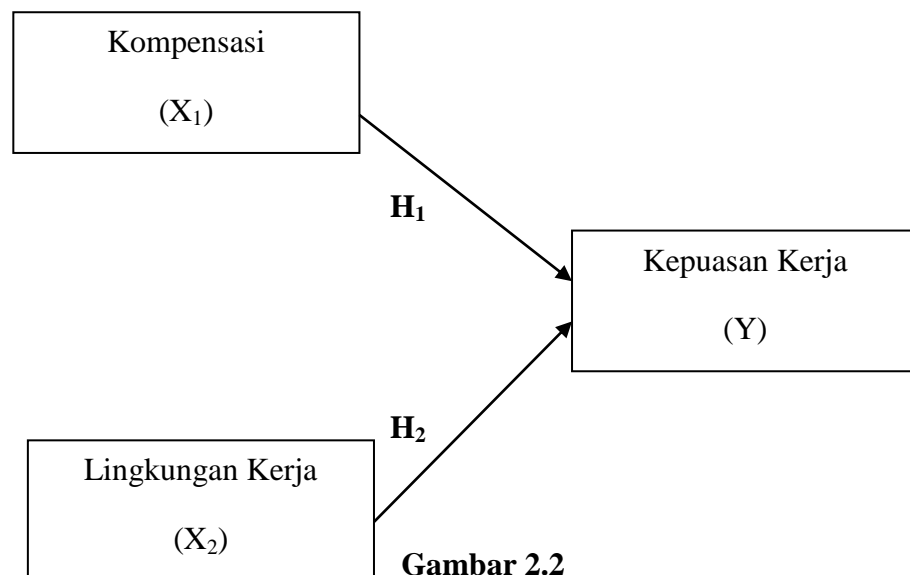
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan adalah kondisi kerja yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Daft dan Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Robbins dan Coulter (2011) mendefinisikan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Salah satu faktor lingkungan kerja adalah kondisi psikologi seseorang. Jika seseorang yang sedang bekerja berada dalam *mood* yang

baik maka hasil kerjanya akan maksimal sehingga kepuasan kerjanya tinggi, sebaliknya jika seseorang yang sedang bekerja berada dalam *mood* yang jelek maka hasil kerjanya akan buruk sehingga kepuasan kerjanya rendah. Hal ini dibuktikan dengan oleh penelitian Aruan dan Fakri (2015) yang menyatakan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik ternyata mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2.2

Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu

H₁: Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja