

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

J. Long dalam Widodo (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Yoyo,dkk (2018:8) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

Keadilan, kelayakan, dan besarnya kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan menarik minat banyak calon tenaga kerja potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi kecil dan tidak layak, tentunya akan sepi dari peminat calon-calon tenaga kerja yang potensial, Yoyo,dkk (2018:13).

Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu

diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti, Lijan (2016:222).

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

Jenis kompensasi finansial menurut Yoyo (2018:32) terdiri dari dua macam, yaitu:

A. Kompensasi Langsung: kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam:

1) Komponen dasar: kompensasi yang sifatnya tetap, tidak berubah berdasarkan bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam:

a). Gaji: kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai dengan status pegawai tetap.

b). Upah: kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap.

2) Kompensasi variabel: kompensasi yang berkaitan dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap. Kompensasi variabel terdiri dari:

a) Insentif: tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b) Bonus: suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek.

B. Kompensasi tidak langsung: kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari dua macam, yaitu:

- 1) Tunjangan: kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.
- 2) Pelayanan: kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial menurut Mondy dan Noe (2016):

1. Kelayakan dalam pemberian gaji pokok,
2. Kelayakan dalam pemberian tunjangan makanan,
3. Kelayakan dalam pemberian tunjangan hari raya,
4. Kompensasi finansial dapat mengikat karyawan,
5. Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi,
6. Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan,
7. Kompensasi finansial memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan,
8. Kompensasi finansial dapat memperbaiki kehadiran karyawan,
9. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan,
10. Kompensasi finansial dapat menimbulkan loyalitas.

2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Rivai dan Sagala dalam Tingkir (2015) indikator kompensasi finansial adalah:

- A. Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator :
 - 1) Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang uang tenaga kerja.
 - 2) Upah : Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
 - 3) Insentif: Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.
- B. Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator:
 - 1) Tunjangan kehadiran: Balas jasa berupa tunjangan yang didasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja.
 - 2) Program proteksi: Balas jasa perusahaan yang berupa jaminan asuransi.
 - 3) Kompensasi waktu tidak bekerja: Balas jasa berupa hari libur.
 - 4) Fasilitas: Balas jasa perusahaan berupa sarana prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja.

2.2 Lingkungan kerja fisik

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sadarmayanti (2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda.

Sedangkan menurut Sarwono (2005:86), lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan. Sebaliknya suara yang tidak diramalkan memberikan pengaruh negative mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemarkan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

2.2.3 Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi Lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi Lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan Lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan

waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wilmanyoga (2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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 dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% 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.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan suhu punya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyebukkan 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 bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau – Bauan di Tempat Kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat 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.

2.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018) indikator lingkungan kerja fisik ada 6 yaitu:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.

2. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karenawarna dapat mempengaruhi manusia.

3. Kebersihaan

Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.

5. Suara/Kebisingan

Menurut Moekijat (2002:144), dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar

6. Keamanan

Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexles dan Yulk dalam Wilson (2012:328) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian

Porter (1961), teori ini menerangkan bahwa setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan di antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan dikemukakan oleh Zelenik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (*equity*). Perasaan adil atau tidak diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan bekerja sama, rekan satu kantor maupun di tempat lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (1959) melalui hasil penelitiannya dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

2.4.2 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka, Sinambela (2017:301). Menurut Marliani (2018:243) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Wehrich, Koonts (1994) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Badriyah dalam Besti Lilyana (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-

aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.4.3 Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Knicki dalam Marliani (2018:250) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuh Kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan uang mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*).Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Leadilan (*equit*). Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi soifatpribado dan faktor genetik, hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Yoyo dkk., (2018:92), indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. **Kemangkiran**

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. **Keinginan Pindah**

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat kerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya.

4. **Rekan Kerja**

Rekan kerja yang bersahabat kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

5. **Kenyamanan Kerja Karyawan**

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja dan prasarana yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel

Tabel 2.1

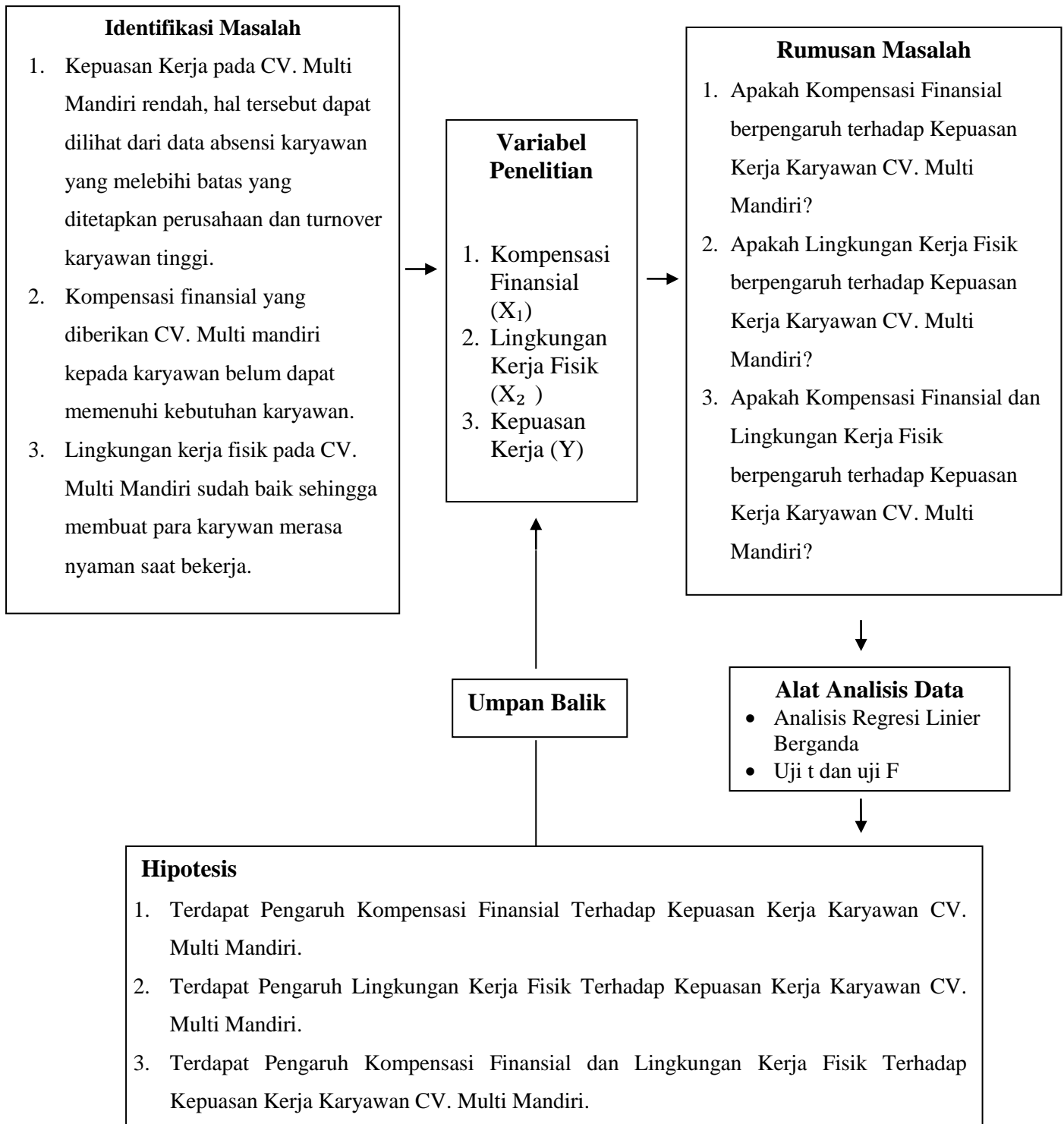
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Metode Penelitian
1	Ellyn Eka Wahyu Vol. 11 No. 2 Desember (2017), ISSN 1978-726X	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang	Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda
2	Kromei L. Aritonang Vol. 5 No. 1 Januari- Juni (2019) ISSN-P: 2301- 6256	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro	Pengembang an Karir (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Pengembangan Karir Dan Lingkunga Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda
3	Sukaidep	Pengaruh	Kompensasi	Kompensasi	Analisis

	Atmaja Vol. 18 No. 1 Maret (2019) ISSN-P: 1978- 4007	Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung	Finansial (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linier berganda
--	--	---	---	---	-------------------------------

Sumber : Data diolah (2020)

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri

Menurut Yoyo,dkk (2018:8) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan., Rivai dan Sagala (2010).

Sule dan Priansa (2018:192) menyatakan bahwa faktor pemelihara kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri

Lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86), lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Menurut Luthans (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kondisi kerja/lingkungan kerja. Menurut Hanggraeni (2011), lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Menurut Sinambela (2017:301). Menurut Wehrich, Koonts (1994) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Menurut Yoyo,dkk (2018:8) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Dan Lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Atmaja (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.