

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi Finansial**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

J. Long (1998:8), dalam Yoyo,dkk (2018:12), 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 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**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005:15) dalam Yoyo,dkk (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

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.

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, 2001:195). 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.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:21), dalam Yoyo dkk, (2018:47-48), 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 disebut 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.

### **2.2.3 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.

### **2.2.4 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 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 baubauan 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 karenanya 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.

## **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 katagori 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 Weihrich, 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 yang 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 sifat pribado 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 kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya 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

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

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 (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda
2	Rini Astuti Vol.6 No.1 Februari (2018) ISSN-P 2355- 1488	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sarana Angro Nusantara Medan	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda
3	Sukaidep Atmaja Vol. 18 No. 1 Maret (2019) ISSN-P: 1978-4007	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung	Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier berganda

Sumber : Data diolah (2020)

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

### Permasalahan :

1. Kepuasan Kerja pada Store Oracle & Co rendah, hal tersebut

### Variable:

1. Kompensasi Finansial (X1)
2. Lingkungan

### Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oracle

## **2.6 Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co**

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 Store Oraql & Co.**

### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.**

Lingkungan kerja 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 Mardiana (2005:15), dalam Yoyo dkk (2018), lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja 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 Rini Astuti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.**

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.**

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 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 berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.**