

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi.

Menurut Sinambela (2018:219) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi.

Handoko (2016:155) berpendapat kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.

Menurut beberapa definisi yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah di berikan pada

perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasikan pada pekerjaannya

8. Pengaruh buruh

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

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasikan pada pekerjaannya. Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Dari beberapa poin mengenai tujuan pemberian kompensasi, dapat disimpulkan jika tujuan pemberian kompensasi adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau perusahaan karena karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompensasi yang telah ditetapkan,

perusahaan juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi karyawannya. Maka kelayakan pemberian kompensasi akan menimbulkan persepsi karyawan mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Apakah persepsi karyawan terhadap kompensasi positif atau negatif. Pemberian kompensasi yang layak akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.1.3 Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman (2016:171) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu

1. Upah

Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

4. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang

pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Sedangkan komponen atau faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2017:127) yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka tingkat kompensasi akan semakin kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh

Apabila serikat butuh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi yang diberikan relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan akan besar, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan kecil.

5. Pemerintah dengan Undang - Undang dan Keputusan Presiden

Pemerintah dengan undang – undang dan keputusan Presiden menetapkan

besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya upah bagi karyawan.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Sebaliknya, jika tinggat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif rendah.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang meduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

Berdasarkan uraian faktor dan komponen kompensasi dari dua pendapat di atas, penulis menyimpulkan komponen kompensasi tersebut yaitu upah, insentif dan tunjangan. Hal ini karena komponen tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis dalam melakukan penelitian di Pacific Tasikmalaya.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Ada beberapa pendapat mengenai definisi lingkungan kerja, diantaranya :

Kholil (2016:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito (2016:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

Menurut Artana (2016:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan.

Menurut definisi para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi – kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah harapan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitisemito (2016:117) ada beberapa faktor atau indikator lingkungan kerja yaitu meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja. Berikut penjabaran mengenai faktor - faktor tersebut :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia alat – alat kerja yang lengkap, tersedianya mushola, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:30), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat

menjadi penyebab menurunnya kinerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian faktor atau indikator lingkungan kerja dari dua pendapat di atas, penulis menyimpulkan indikator lingkungan kerja tersebut yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan kerja. Hal ini karena indikator tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis untuk melakukan penelitian di Pacific Tasikmalaya.

2.1.6 Pengertian Budaya Perusahaan

Perusahaan yang terdiri dari sekelompok orang yang saling berinteraksi dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap perusahaan memiliki SDM dengan berlatar belakang yang berbeda-beda, untuk itu perusahaan perlu mengelolanya dalam sebuah wadah yaitu MSDM. MSDM merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang dimiliki mulai dari perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Perusahaan perlu mengelola SDM yang ada agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Salah satu fungsi MSDM harus mampu mengarahkan SDM untuk memberikan kontribusinya secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Fungsi MSDM salah satunya yaitu pemeliharaan, yang di dalamnya berisi mengenai aktivitas untuk memelihara loyalitas kerja para karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Latar belakang yang berbeda-beda dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suatu nilai yang dapat dianut bersama sebagai pedoman karyawan dalam berinteraksi dengan internal atau eksternal perusahaan. Hal tersebut disebut dengan budaya.

Budaya merupakan asumsi dasar, hukum dan perilaku atau kebiasaan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau perusahaan dan telah menjadi kebiasaan. Kebiasaan tersebut membentuk suatu ciri khas yang dapat dikenali sebagai identitas. Mangkunegara (2017:113) mengemukakan pengertian budaya perusahaan adalah sebagai berikut. “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi

yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi *eksternal* dan integrasi *internal*".

Hal ini menyebabkan suatu perusahaan memerlukan suatu aturan yang dapat menyatukan seluruhnya yaitu budaya perusahaan. Budaya perusahaan merupakan suatu gambaran mengenai sikap atau tingkah laku dan aturan yang ada pada suatu perusahaan. Beberapa ahli memberikan macam-macam pengertian mengenai budaya perusahaan, antara lain Ndraha dalam Tika, (2016:7) menyatakan bahwa "budaya organisasi merupakan genus dan budaya perusahaan salah satu spesiesnya. Temuan-temuan kajian budaya organisasi dapat berlaku untuk budaya perusahaan, tetapi temuan-temuan kajian dalam budaya perusahaan mungkin tidak seluruhnya berlaku untuk menjelaskan budaya organisasi".

Pendapat diatas dikatakan bahwa budaya perusahaan merupakan bagian dari budaya organisasi. Teori atau kajian dari budaya organisasi dapat menjelaskan budaya perusahaan sedangkan kajian budaya perusahaan tidak keseluruhannya dapat menjelaskan dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan budaya perusahaan dalam kajian berikutnya.

Poerwanto (2016:29) mengatakan bahwa budaya perusahaan merupakan seperangkat asumsi yang dianut oleh seluruh karyawan perusahaan untuk mengubah perilaku individual menjadi perilaku organisasional dalam beradaptasi dengan lingkungan luar dan lingkungan dalam perusahaan. Senada dengan yang diungkapkan oleh Poerwanto, menurut Robbins (2017:305), budaya perusahaan ialah nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota perusahaan yang membedakan perusahaan itu dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah asumsi dasar yang dianut oleh seluruh karyawan yang berisi mengenai hasil pemikiran, tradisi, nilai-nilai, hukum dan aturan kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah internal maupun eksternal perusahaan. Budaya perusahaan telah terbentuk akan menjadi ciri khas dari sebuah perusahaan.

2.1.7 Jenis-jenis Budaya perusahaan

Jenis-jenis budaya perusahaan dapat dibagi menjadi dua, berdasarkan proses informasi dan tujuannya. Jenis-jenis budaya perusahaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Proses Informasi

Quinn dan McGrath dalam Tika, (2016:7-8) membagi budaya perusahaan menjadi empat, sebagai berikut.

1. Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).

2. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan koehsi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

b. Berdasarkan Tujuan

Menurut Ndraha dalam Tika (2016:169-179), jenis budaya perusahaan berdasarkan tujuannya ada 3, yaitu:

1. Budaya Organisasi Privat

Budaya organisasi privat terbentuk melalui dan oleh interaksi antara pelaku-pelakuindustri, dagang dan *consumer* yang memiliki sistem nilai dengan lingkungan masing-masing, berturut-turut pabrik, pasar atau paanggung, dan organisasi, masyarakat umum dan keluarga. Budaya terbentuk tatkala pelaku yang berkesangkutan belajar menggali, membentuk dan menggunakan nilai-nilai pabrik, nilai-nilai pasar dan nilai-nilai pemakaian untuk melakukan fungsi-fungsi organisasi privat: beli, bikin dan jual.

2. Budaya Organisasi Publik

Budaya orgaisasi publik terbentuk melalui dan oleh interaksi antara pelaku-pelaku ketiga fungsi di atas dengan lingkungan masing-

masing, di satu sisi, dan dengan rakyat yang adalah *sovereign* dan *consumer* di sisi lain. Kekuasaan berkisar antara kekuasaan mutlak (otokratik) dengan kekuasaan relatif. Hal ini ditentukan oleh tingkat otonomi kekuasaan yang di pegang oleh suatu organisasi publik. Semakin otonom kekuasaan, semakin otokratik organisasi publik yang bersangkutan.

3. Budaya Organisasi Sosial

Budaya organisasi sosial terbentuk sebagai respons terhadap organisasi privat dan organisasi publik, di satu pihak, dan sebagai aktualisasi otonominya sendiri, melalui interaksi dengan lingkungannya. Tidak semua organisasi sosial itu *floor*, ada juga organisasi sosial elit, yang dibentuk oleh kalangan elit sebagai alat untuk memeras lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan dibagi berdasarkan proses informasi dan berdasarkan tujuannya. Berdasarkan proses informasi budaya perusahaan dibagi menjadi empat, antara lain budaya rasional, budaya ideologis, budaya konsensus dan budaya hierarkis. Berdasarkan tujuan dibagi menjadi tiga, antara lain budaya organisasi privat, budaya organisasi publik dan budaya organisasi sosial.

2.1.8 Indikator Budaya perusahaan

Menurut Robbins (2017:10-12), karakteristik budaya perusahaan ada sepuluh yang apabila digabung akan muncul budaya perusahaan antara lain sebagai berikut.

a. Inisiatif Karyawan

Yaitu dimaksud inisiatif karyawan adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan karyawan dalam mengemukakan ide. Ide tersebut perlu dihargai oleh seluruh anggota organisasi karena dapat menunjang kemajuan dari perusahaan.

b. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Karyawan harus dapat bertindak agresif, inovatif dan berani dalam mengambil risiko. Namun, perusahaan dikatakan baik pula apabila dapat memberikan toleransi terhadap karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk kemajuan perusahaan serta dalam berani dalam mengambil risiko terhadap apa yang dilakukan.

c. Pengarahan

Yaitu perusahaan dapat menciptakan sasaran dan harapan jelas yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut tercantum pada visi, misi dan tujuan dari perusahaan, karena dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

d. Integrasi

Yaitu sejauh mana perusahaan dapat mendorong setiap unit perusahaan untuk dapat dikondisikan agar bekerjasama mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan.

e. Dukungan Manajemen

Pemimpin perusahaan dapat memberikan arahan serta dukungan pada para karyawan untuk membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

f. Kontrol

Alat kontrol yang dimaksud adalah peraturan yang ada dalam perusahaan.

Peraturan tersebut digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam perusahaan.

g. Identitas

Identitas yang dimaksud ialah identitas karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan bukan identitas dalam suatu kelompok kerja tertentu.

h. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan seberapa besar imbalan yang dialokasikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan bukan didasarkan pada senioritas, sikap pilih kasih dan faktor lainnya.

i. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana karyawan dapat mengemukakan konflik dan mampu memberikan kritik secara terbuka. Perbedaan kritik atau pendapat yang mungkin akan terjadi dapat dijadikan sebagai sarana untuk melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

j. Pola komunikasi

Yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh kewenangan yang formal. Kewenangan formal terkadang dapat menghambat komunikasi antara atasan dan bawahan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian indikator budaya perusahaan dari pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan indikator budaya perusahaan yang dipilih dalam penelitian ini dapat di jadikan alat ukur penulis untuk melakukan penelitian di Pacific Tasikmalaya.

2.1.9 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2016 : 139) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Suwatno dan Priansa (2016 : 33) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Dole dan Schroeder dalam Brahmasari dan Suprayetno (2016:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Lebih lanjut Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno (2016:127) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Robbins (2017:7) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang merasa puas dan tidaknya terhadap suatu pekerjaan secara psikologis dan emosional yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Dan juga kepuasan kerja merupakan bentuk rasa puas baik terhadap pekerjaan maupun

terhadap atasan yang telah memberikan fasilitas kepada karyawan tersebut.

2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:8) yakni:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Robbins (2017:8) kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Gajaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung
5. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian.

Dari teori tersebut maka dapat penulis simpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu *asset* perusahaan yang sangat berharga, sehingga harus dipelihara sebaik mungkin guna menjaga dan meningkatkan nilai dari *asset* tersebut. Menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan berarti perusahaan/organisasi tersebut telah meningkatkan nilai *asset* tersebut karena karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:202), tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Berikut ini dimensi dan indikator kepuasan kerja yang di ukur :

A. Kedisiplinan

Suatu keadaan yang memiliki serangkaian perilaku yang menggambarkan kepatuhan meliputi indikator :

1. Memberikan teguran.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan.
3. Mutasi pekerjaan.

B. Moral Kerja

Moral kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kemajuan organisasi, moral kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan moral kerja tinggi dapat meningkatkan pelaksanaan pekerjaan dengan baik.

Moral kerja karyawan meliputi :

1. Pandangan terhadap organisasi.
2. Kesempatan promosi jabatan.

3. Kepemimpinan yang menyenangkan.

C. Turnover

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi suatu hal yang sering dialami oleh setiap organisasi. *Turnover* dapat memberikan pengaruh positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan memberi pengaruh tidak baik terhadap organisasi baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun waktu. Biasanya turnover disebabkan oleh beberapa indikasi diantaranya meliputi :

1. Keinginan untuk keluar dari organisasi.
2. Berniat untuk keluar dari perusahaan.

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan penelitian penulis. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 di halaman selanjutnya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Oxy Rindiantika Sari (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)	Variabel (X): Kepuasan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan Variabel (Z): <i>Citizenship Behavior</i>	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel citizenship behavior sebagai Variabel Intervening	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan	e-jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No. 1 November 2018 http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722/
2	Anissa Budi Utami (2019) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman (SRITEX) Sukoharjo	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Hanya Budaya perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.	e-Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta http://eprints.ums.ac.id/ 75461/
3	Edduar Hendri (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek penelitian Dan adanya penggunaan variabel budaya perusahaan dalam variabel bebas	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2016 : 1 -16 https://jurnal.univpgr-i-palembang.ac.id

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Erni Hayati Nasution (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh	Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat	Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	e-journal Magister Manajemen http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10327
5	Robbi (2019) Pengaruh Budaya Perusahaan, Komitmen Efektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Bukopin, TBK Kantor Pusat)	Variabel (X): Budaya Perusahaan Variabel	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan Kompensasi dan Lingkungan sebagai Variabel Bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat	Secara simultan budaya perusahaan, komitmen afektif, komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Responsive, Volume 2 No. 1 Mei 2019 : 19 – 24 http://jurnal.unpad.ac.id/responsive/article/view/23019
6	Ayu Rolinda (2017) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan SPA & Resort Bandungan	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek Penelitian	Kompensasi , Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan	e-Journal Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta https://core.ac.uk/reader/84458173

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Fauzi (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3. Oktober 2017 www.semanticscholar.com
8	Debitri Primasheila (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang	Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian sebelumnya menggunakan variabel budaya organisasi.	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 1, April 2017 core.ac.uk
9	Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dirgantara Indonesia	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan kompensasi dan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725 www.sciencedirect.com
10	I Putu Sedhana Yasa (2017) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas.	Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja	Jurnal Ilmiah Penelitian https://media.neliti.com/media/publications/254172-pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-02f78470.pdf

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Agung Surya Dwianto & Upung Purnamasari (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Variabel (X): Kompensasi Variabel	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja dan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas.	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, bahwa presentase kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 Home > Vol 1, No 1 https://stiealwashliyah.bolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74
12	Riyan Sisiawan Putra (2016) Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan	Variabel (X): Budaya Perusahaan	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja kompensasi dan kepuasan kerja	terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya perusahaan terhadap motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.	JMK, VOL. 15, NO. 2, Desember 2016, 131-140 Jurnalmanajemen.petra.ac.id
13	Afriliya Hariani (2016) Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember	Variabel (X): Perusahaan Variabel	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan Kompensasi dan Lingkungan sebagai Variabel Bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat	Budaya perusahaan (artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember	e-journal Universitas Jember https://repository.unj.ac.id/handle/123456789/76741

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Rani Veriyani (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi	Variabel (X): Kompensasi Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja dan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas.	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.	Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Zenodo.org
15	Steven Set Xaverius Tumbelaka (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan <i>Intention To Leave</i> (Studi Pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)	Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian sebelumnya menggunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan intention to leave	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016 Jurnal-unmer.ac.id
16	Septerina (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia	Variabel (X): Kompensasi Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek penelitian	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	<i>Journal of Applied Business Administration</i> Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19. e-ISSN:2548-9909 <i>Jurnal.polibatam.ac.id</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17	Rica Anindita P (2017) Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fumira Semarang	Variabel (X): Budaya Perusahaan	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja dan kompensasi sebagai Variabel Bebas dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat.	Penelitian ini menyimpulkan Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada budaya perusahaan.	e-journal ekonomi Undip ejournal3.undip.ac.id
18	Ulfah Purwaningsih, Noermijati (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang, Jawa Timur	Variabel (X): Kompensasi, Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan budaya perusahaan dan lingkungan kerja sebagai Variabel Bebas dan Loyalitas karyawan sebagai variabel terikat	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya https://jimfeb.ub.ac.id

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	Akhwanul Akmal (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Makmur Medan	Variabel (X): Kompensasi Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja dan budaya perusahaan sebagai Variabel Bebas.	Adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial	Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 59-68 https://core.ac.uk
20	Muhammad Zamanudin (2017) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Minum Malang	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.	e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma www.fe.unisma.ac.id

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja secara

individu dapat berbeda-beda. Kepuasan Kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan atau organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung memberikan efek positif pada seluruh kegiatan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja karyawan tentu saja menjadi kewajiban bagi perusahaan atau organisasi untuk selalu memperhatikannya. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi manajemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (finansial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.

Kepuasan akan lebih dirasakan oleh karyawan apabila kompensasi yang dikasih secara tepat waktu kepada karyawan karena karyawan merasa telah terpenuhi semua haknya sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Konsep kompensasi yang bagus merupakan konsep yang menjamin kepuasan para pekerja yang ada pada sebuah perusahaan dan dilain pihak perusahaan memelihara, mendapatkan dan membebaskan para pekerja yang aktif untuk perusahaan dan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Indikator kompensasi yang dipergunakan dalam penelitian ini, penulis kutif dari pendapat Kadarisman (2016:171) dimana ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu :

1. Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Gaji
5. Dana Pensiun

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat peting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Muhammad Zamanudin (2017) Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Ayu Rolinda (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kompensasi finansial dan kepuasan, dimana dengan kompensasi (balas jasa) yang setimpal dengan beratnya pekerjaan yang seseorang karyawan kerjakan maka karyawan tersebut telah sukses membuat perusahaan puas dengan kerja karyawan tersebut.

Selain kompensasi faktor lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan di pergunakan di dalam pabrik dan di perusahaan tersebut. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja, semangat kerja serta mengurangi pemberian kompensasi dan akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja yang dipergunakan dalam penelitian ini, penulis kutif dari pendapat Nitisemito (2016:117) dan Sedarmayanti (2016:30) sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Penerangan
5. Suhu udara
6. Suara bising
7. Ruang gerak
8. Keamanan kerja

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja telah banyak diteliti sebelumnya dengan objek yang berbeda-beda contohnya oleh Anissa Budi Utami (2019) dan Ayu Rolinda (2017), hasil dari kedua penelitian diatas memiliki kesimpulan yang sama yaitu baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karena untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara-suara gaduh, udara, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja.

Faktor terakhir yang disinyalir memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan ialah faktor budaya perusahaan, dimana hal ini berkaitan dengan sistem yang dijalankan sekaligus diterapkan pada perusahaan merupakan budaya perusahaan, hal tersebut dapat menunjukkan pengaruh yang baik ataupun tidak baik terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan.

Indikator budaya perusahaan yang dipergunakan dalam penelitian ini penulis kutif dari pendapat Robbins (2017:10-12), karakteristik budaya perusahaan ada sepuluh yang apabila digabung akan muncul budaya perusahaan antara lain sebagai berikut.

1. Inisiatif Karyawan
2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko
3. Pengarahan
4. Integrasi
5. Dukungan Manajemen
6. Kontrol
7. Identitas
8. Sistem Imbalan
9. Toleransi terhadap konflik
10. Pola komunikasi

Hubungan budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian Muhammad Zamanudin (2017) dan hasil penelitian dari Ayu Rolinda (2017) yang menyatakan secara baik secara parsial maupun secara simultan budaya perusahaan mampu memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator kepuasan kerja yang dipakai dalam penelitian ini penulis kutif dari pendapat Malayu S.P Hasibuan (2017:202), sebagai berikut :

1. Kedisiplinan
2. Moral Kerja
3. *Turnover*

Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. dengan pemberian kompensasi yang wajar dan lingkungan kerja serta penerapan budaya perusahaan yang kuat maka karyawan akan merasa kepuasan kerjanya dan nyaman selama bekerja. Sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu, yaitu yang dilaksanakan oleh Muhammad Zamanudin (2017) serta hasil penelitian dari Ayu Rolinda (2017) menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik serta budaya perusahaan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang kondusif maka akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan secara keseluruhan, karena secara tidak langsung keadaan lingkungan di perusahaan dirasa akan meningkatkan kinerja dan rasa puas dalam bekerja dari setiap karyawan. Rasa puas karyawan bekerja di perusahaan merupakan salah satu dampak dari pemberian kompensasi yang baik

yang dilakukan oleh perusahaan, maka dari itu kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian non manajer pada PT. Pacific Tasikmalaya baik secara parsial maupun secara simultan.”**