

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.

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.

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2011:445) bagi karyawan adalah:

1) Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang

berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

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 tingkat 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 Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2015:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula. Hal ini karena indikator tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis untuk melakukan penelitian di Pacific Tasikmalaya.

2.1.6 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.

2.1.7 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. Ganjaran 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.

2.1.8 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.

2.1.9 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	Muhammad Zamanudin (2017)	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja, Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja 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	Erni Hayati Nasution (2018)	Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebagai Variabel Bebas	Hasil penelitian 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
3	Anissa Budi Utami (2019)	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Kerja, Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Hanya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.	e-Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta http://eprints.ums.ac.id/ 75461/
4	Ayu Rolinda (2017)	Variabel (X): Kompensasi, Lingkungan Perusahaan Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek Penelitian	Kompensasi, Lingkungan Kerja, 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)
5	Agung Surya Dwianto & Upung Purnamasari (2019)	Variabel (X): Kompensasi	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja sebagai Variabel Bebas.	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, bahwa presentase kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesi	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 Home > Vol 1, No 1 https://stiealwashliya.hsi.bolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74
6	Rani Veriyani (2018)	Variabel (X): Kompensasi Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunakan variabel tambahan lingkungan kerja 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
7	Edduar Hendri (2016)	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Objek penelitian	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3, Oktober 2016 : 1 -16 https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id
8	Debitri Primasheila (2017)	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

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Fauzi (2017)	Variabel (X): Kompensas i, Lingkunga n Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunaka n 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
10	I Putu Sedhana Yasa (2017)	Variabel (X): Kompensas i Lingkunga n Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunaka n 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
11	Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015).	Variabel (X): Lingkunga n Kerja Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunaka n 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
12	Akhwanul Akmal (2015)	Variabel (X): Kompensas i Variabel (Y): Kepuasan Kerja	Dalam penelitian penulis menggunaka n 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

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Steven Set Xaverius Tumbelaka (2016)	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
14	Ulfah Purwaningsih, Noermijati (2015)	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
15	Rica Anindita P (2017)	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

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. Menurut Priansa dan Suwatno (2016:219) mengartikan apabila kompensasi yang diberikan secara tidak tepat waktu kepada karyawan akan menyebabkan mogok kerja bahkan demonstrasi atau unjuk rasa. Pemberian kompensasi ditujukan agar terbentuknya perilaku efektif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Kasmiruddin dan Ramadanita (2018:4) Hak seorang karyawan yang harus dikasih perusahaan kepada karyawan setelah menjalankan kewajibannya merupakan imbalan balas jasa atau kompensasi. 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 digunakan dalam penelitian ini, penulis kutif dari pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2011:445) yang terdiri :

- 1) Gaji yang adil
- 2) Insentif yang sesuai
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

4) Fasilitas yang memadai

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 penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan 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 terhadap 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.

Kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Titi Riansi, dkk (2012) yang menggunakan metode penelitian *explanatory* dengan pendekatan analisis path. Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja dari setiap karyawan. Hal ini membuktikan karyawan yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan sehingga tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2014:44), mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Siagian (2015:61), ada tiga indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

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. Dimana hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Mayasari (2016) yang membuktikan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu Menurut Holman (2002) dalam Nitisemito (2016 : 106) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Handoko dalam Sutrisno (2016: 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

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 dan lingkungan kerja 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 dan lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan, karena secara tidak langsung keadaan lingkungan di perusahaan dirasa akan meningkatkan kinerjanya dan rasa puas dalam bekerja. Rasa puas karyawan bekerja di perusahaan merupakan salah satu dampak dari pemberian kompensasi yang baik.

2.3 Hipotesis

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