

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013:10-11) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012:181) yang menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yussron Rozzaid (2015:1-2), Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hairil Anwar (2013:1,348-358) Pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai kantor imigrasi kota samarinda menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,357 dalam ukuran kualitatif.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Lalu sumber daya yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik?

Sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya kita kembali ke pengertian awal untuk memahami hal ini. Apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia? Berikut ini disampaikan pengertian Sumber Daya Manusia menurut para ahli .

1. Sonny Sumarsono (2003, h 4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM

menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

2. Nawawi (2003, p37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial.

Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

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.

Menurut Nitisemito (1986: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 1992; 139). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu di setiap kantor harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan Sarwono (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Konradus dalam Sukmawati, 2008:177) .

Lewa dan Subowo (2005:131) berpendapat bahwa saat ini lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan (Dharmawan, 2011:59).

Menurut Wursanto (2009) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni:

- 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
- 2) adanya loyalitas, dan

3) adanya perasaan puas dari kalangan pegawai.

Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi (Fraser dalam Wahyudi dan Suryono, 2006:5).

Indikator dari lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) yakni:

- 1). Pengawasan. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
- 2). Suasana kerja. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3). Perlakuan. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan berlangsung serasi, informal dan mendapat perlakuan adil.

Faktor – faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah :

1. Penerangan
2. suhu udara
3. sirkulasi udara
4. ukuran ruang kerja

5. tata letak ruang kerja,
6. privasi ruang kerja
7. kebersihan
8. suara bising
9. penggunaan warna
10. peralatan kantor
11. keamanan kerja
12. musik ditempat kerja
13. hubungan sesama rekan kerja
14. hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992:183), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya. Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Kompensasi

Menurut Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:181) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Malayu (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya

tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

c. Standart Biaya Hidup Pegawai Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

d. Ukuran Perbandingan Upah Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan

pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Veithzal (2010:742) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan nasional dan imbalan pretasi.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu:

- a. Pekerjaan seperti tugas, tantangan , kesempatan belajar, penghargaan dan lainlain.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

Malayu (2011:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Manfaat kompensasi menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012:4) sebagai berikut:

- Manfaat kompensasi bagi karyawan:

- a. Biaya hidup:

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal .

- b. Kepuasan (Satisfaction):

Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

- Manfaat kompensasi bagi perusahaan:

- a. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkat kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi. Karyawan-karyawan tersebut nantinya dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

b. Menciptakan loyalitas karyawan:

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

c. Menunjukkan kesuksesan perusahaan:

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam suatu perusahaan adalah baik karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan balas jasa karyawan yang seimbang dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya dan pekerjaannya yang dilakukannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin seimbang kompensasi yang diterima karyawan dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Notoadmojdo (2004) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku – perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan misalnya produktifitas yang tinggi.
2. Menjamin keadilan Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan, masing – masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan Kompensasi yang baik akan membuat para karyawan akan lebih betah bekerja pada perusahaan sehingga hal tersebut dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memiliki karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya Kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Blum (As'ad, 1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Strauss dan Sayles (Handoko, 2001), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Morse (Panggabean, 2004), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industry dan masyarakat. Bagi individu dapat memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi Industry, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan

pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari Industry serta naiknya nilai antusias di dalam konteks pekerjaan.

Robbins (1996:179) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sementara itu, menurut Malayu (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Veithzal (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka .

Menurut Veithzal (2010:856) teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal tiga macam yaitu :

a. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka

orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio hasil dirinya dengan input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua faktor (Two factor theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers dan dissatisfiers. Satisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak

terpenuhinya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Dissatisfiers (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Malayu (2011:203) sebagai berikut:

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

Menurut Husaini (2010: 498) Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antarpribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Brahmasari dan Suprayetno (2009:128) mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaan.

2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikolog pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Odger (2008) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikatakan Nitisemito (1986), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja

dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja menguntungkan bagi perusahaan.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran dan absensi. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan lebih tinggi. Karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain (Handoko, 2000:197).

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap refleksi atau sikap menyenangkan dari para karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai bila dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya

tersebut. Bila karyawan telah mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai kepuasan kerja rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Moh As'ad, 2001:115) yaitu:

- a. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi penghargaan, ketentraman kerja, dan perasaan kerja.
- b. Faktor phisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan phisik lingkungan kerja dan kondisi phisik pegawai meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi, penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya.

2.2.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian segala bentuk kompensasi juga sangatlah berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi seperti kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja akan

meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut (Simamora , 2001 ; 541).

Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan juga rekan kerja yang ramah akan semakin memudahkan karyawan dalam bekerja satu sama lain, oleh karena itu pemberian kompensasi dianggap perlu dan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dari para kayawannya.

Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai di dalam melakukan pekerjaanya.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji atau diteliti. Sebagian besar manager percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Tujuan program kompensasi antara lain untuk menarik orang-orang yang memiliki *competence* agar bergabung ke organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi, dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Jenis-jenis kompensasi secara garis besarnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kompensasi tidak hanya faktor internal, tetapi juga faktor eksternal. Untuk menjamin adanya keadilan internal

dan eksternal dalam penentuan kompensasi, maka organisasi perlu untuk melakukan evaluasi pekerjaan dan melaksanakan survei gaji/upah. Evaluasi pekerjaan adalah berbagai prosedur/penilaian yang sistematis dan rasional untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan, sedangkan survei gaji bertujuan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif.

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan teori motivasi. Teori-teori tentang kepuasan kerja antara lain teori *discrepancy*, teori keadilan, dan *two factor theory*. Kepuasan terhadap kompensasi antara lain ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Oleh sebab itu organisasi sebaiknya dapat menentukan program kompensasi yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawannya.

2.3 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

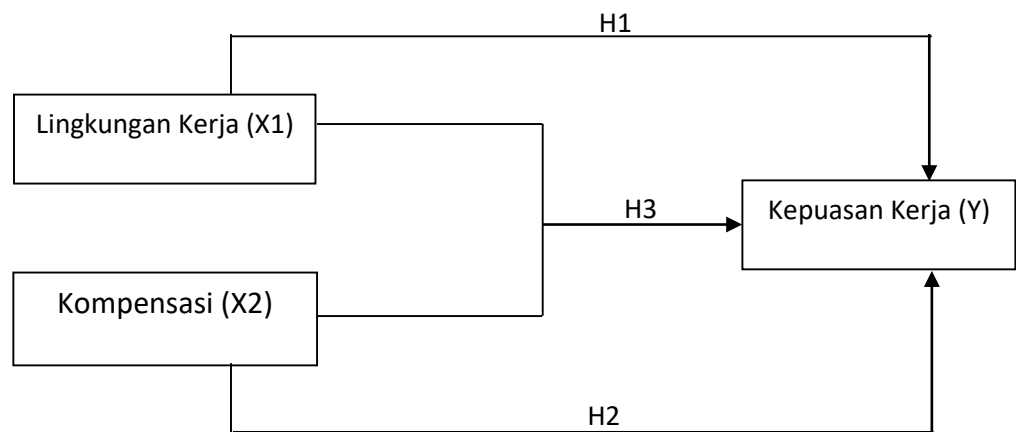
Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim

kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara dalam Dhermawan, 2012). Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk

mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan (Octaviane, 2013). Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.



Gambar 2.3.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja