

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan pedoman dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Dewi Andriany, 2019 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Bagian Operasional (Kurir) yang berjumlah 39 orang dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga

kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Italia Bunawan, Joyce Angeliqu Turangan, 2021 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X di Jakarta. Pengumpulan data dari sampel dilakukan dengan menggunakan metode cross-sectional design dengan membagikan kuesioner online Google Form. Sampel dikumpulkan dengan metode non-probability sampling berjenis convenience sampling dengan total 100 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu PLS-SEM dan diolah dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.2. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Rahmad dan Linzzy, 2021 dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidakpuasan yang dialami oleh sebagian karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan perhatian atasan dalam operasi kerja dan pengembangan karir karyawan. Hal lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan

adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan sampel yang diambil sebanyak 104 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini daftar pertanyaan (Questioner). Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan dalam analisis menggunakan data asumsi klasik teknik analisis, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan karyawan kepuasan. Secara simultan pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai g_i (2 ekor) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dari karyawan PT. PLN (Persero) Medan Area.

- d. Mhd Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung, 2020 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

- e. Hendro Tamali, Adi Munasip, 2019 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bukhari dan Pasaribu (2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Menurut Siagian & Khair (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut (Sedarmayanti 2017) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang berada di sekitar pekerja dan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi cara dan kinerja para karyawan pada tempat kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi

kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut Enny Mahmudah (2019) :

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.1.3 Jenis jenis Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan Kerja Fisik Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan menurut Nawawi (2015) Lingkungan kerja fisik ialah bersifat nyata, lingkungan ini berkaitan dengan kondisi tempat/ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material/peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah keadaan sekitar yang dapat dilihat atau berbentuk yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Pratiwi (2021) adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja

c. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

d. Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

e. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

f. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kemampuan kompeten yang dimiliki karyawan tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut yang membuat manajemen kompensasi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan. Pemberian tingkat kompensasi yang nantinya akan diperoleh setiap karyawan tentunya akan sangat berbeda. Setiap karyawan akan menentukan gaya hidup, status, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan atas tingkat kompensasi yang diperoleh. Posisi kompetitif dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan baik berupa gaji maupun tunjangan.

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan sehingga terciptanya tujuan perusahaan atas apa yang telah dilakukan, dikerjakan, disumbangkan baik berupa pikiran, tenaga, ide, dan kemampuan. Besar kecilnya kompensasi terkadang tidak sesuai atas apa yang telah dikerjakan selama bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga timbul berbagai dampak bagi perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berupa pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan (Hasibuan 2017).

Menurut (Mangkunegara 2017) kompensasi merupakan pemberian sesuatu dengan pertimbangan atas suatu hal yang juga sebanding. Hadiah

yang bersifat uang dalam lingkup kepegawaian merupakan kompensasi sebagai penghargaan atas pelayanan sebagai pegawai. Selanjutnya menurut (Dessler 2015) kompensasi adalah segala bentuk suatu pembayaran atau imbalan atas dipekerjakannya karyawan sehingga karyawan mendapatkannya. Dapat diketahui bahwa imbalan atau pembayaran yang didapat setiap karyawan dapat timbul karena pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan.

2.2.2.2 Tujuan Sistem Kompensasi

Menurut Notoatmodjo dalam Sudirman (2016) tujuan sistem kompensasi antara lain :

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap kinerja para karyawannya. Hal tersebut akan mendorong perilaku atau performance karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik hal tersebut akan menciptakan keadilan diantara karyawan dan perusahaan. Setiap karyawan akan memperoleh imbalan sesuai dengan tugas, jabatan, fungsi, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan merasa nyaman dan betah, maka karyawan akan bertahan bekerja

padaperusahaan tersebut. Hal ini dapat mencegah keluarnya karyawan atau berpindahnya karyawan ke perusahaan lain dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Pengendalian Biaya

Dengan pemberian sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Hal ini dapat menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

5) Mematuhi Peraturan-Peraturan

Sistem administrasi kompensasi merupakan suatu tuntutan dari pemerintah (hukum) yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan dituntut oleh pemerintah untuk memberikan sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.2.2.3 Faktor faktor kompensasi

Menurut Sutrisno, (2016) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja; Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga

kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar; Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan; Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.
- 4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan; Kemampuan karyawan dalam menghasilka prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
- 5). Biaya hidup; Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.
- 5) Posisi atau jabatan karyawan; Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

- 6) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja; Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.
- 7) Sektor pemerintah; Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan”.

2.2.2.4 Jenin jenis kompensasi

Banyak yang berpendapat tentang jenis-jenis kompensasi dari perusahaan yang diterima oleh karyawan. Salah satu menurut (Sagala 2011) dalam Yustika Pratiwi 2021 menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial ada dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)
 - a. Kompensasi finansial langsung
Terdiri atas pembayaran pokok seperti gaji, upah, pembayaran prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi seperti tabungan hari tua dan saham komulatif.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiunan. Kompensasi yang didapat pada luar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi seperti rumah, biaya pindah dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.2.2.5 Indikator kompensasi

Indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya

2. Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

3. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya

4. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3 Kepuasan kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Handoko (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Sedangkan menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Dole dan Schroeder dalam Rismayadi dan Maemunah (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan perasaan dan reaksi seseorang individu terhadap lingkungan sekitar atau lingkungan kerjanya. Dari definisi yang telah dikemukakan hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Bagian personalia atau manajemen harus selalu memantau kepuasan kerja karena dapat mempengaruhi ketidakhadiran atau absensi, kepuasan kerja, perputaran tenaga kerja, dan masalah penting lainnya yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan maka menunjukkan sikap negative pada pekerjaan itu.

Menurut mangkunegara (2007) dalam jurnal Danial (2021) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel berikut:

1. Turnover, kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.
2. Tingkat kehadiran (absen) kerja. Karaywan yang kurang puas biasanya cenderung tingkat absennya tinggi, mereka sering tidak menghadiri kerja dengan alasan yang subyektif.
3. Umur, ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang masih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyaawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.
4. Tingkat pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannyayang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerjanya yang baik dan aktif dalam menemukan ide kreatif.
5. Ukuran organiasai perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempegaruhi kepuasan karyawan. karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan komunikasi, koordinasi dan partisipasi karyawan.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indokator-indikaor kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam jurnal Izaz dany afianto dan hamidah nayati (2017) Yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan terhadap manajer

2.3 Hubungan antar Variabel Penelitian

2.3.1 Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dari komponen ketika karyawan melakukan aktivitas kerja di dalam perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi dalam bekerja maka akan berpengaruh pada semangat karyawan itu sendiri. Hal tersebut dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan serta perusahaan akan mendapatkan hasil yang positif.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan secara optimal. Secara umum lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik seperti psikologi, biologis, kimia, social ekonomi. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu berhubungan dengan rekan kerja baik atasan, bawahan, maupun sesama. Jika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik dengan berhubungan baik sesama rekan kerja dan mendapatkan sarana prasaran yang dapat membantu pekerjaan mereka maka karyawan akan bekerja

secara optimal. Maka dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga sistem kerja mereka menjadi lebih efisien.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Iverizkinawati (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan” menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

2.3.2 Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Dessler (2015) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan karena timbul dari hubungan kerja mereka. Dalam suatu perusahaan masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun sesuatu. Didalam suatu perusahaan masalah kompensasi menjadi sesuatu hal yang sangat kompleks, namun sesuatu hal yang penting bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan adil. Apabila system pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan mendorong karyawan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan kinerja tersebut yang akan mendorong kepuasan kerja mereka.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ika (2008) bahwasannya system kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit

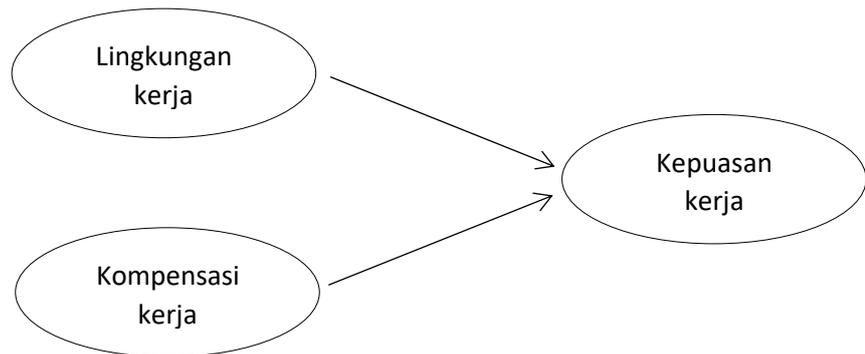
dikarenakan didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dipertanggungjawabkan yang dapat menyangkut faktor emosional dari aspek karyawan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja ataupun kinerja mereka yang mendorong kepuasan kerja serta efisiensi dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang dapat direncang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga hal tersebut karyawan dapat merasakan puas dengan usaha dan jerih payah mereka untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sasaran bersama manajemen.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Mhd. Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan” menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dengan lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) merupakan variabel bebas, Sedangkan kepuasan karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Pada penelitian ini akan

menguji dan mencari adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



2.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Bagian Cathreing PT. Periska Multi Usaha Madiun
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Bagian Cathreing PT Periska Multi Usaha Madiun