

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT. JAGAT KARYA UTAMA MALANG)**

**SKRIPSI**

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh:  
Mohammad Arifin  
(1661201025)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG  
2021**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS PT. JAGAT KARYA UTAMA MALANG)**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN**  
**MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun oleh:  
Mohammad Arifin  
(1661201025)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**  
**MALANG**  
**2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan

Disusun Oleh : Mohammad Arifin

Nim : 1661201025

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 28 juli 2021

Kaprodi



(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN.0724068802

Pembimbing



(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

NIDN.0721088801

## LEMBAR PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : SENIN

TANGGAL : 16 AGUSTUS 2021

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Di Pt. Jagat  
Karya Utama Malang)

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc  
PENGUJI UTAMA

Simollah, S.Sos., M.AB  
ANGGOTA

Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M  
ANGGOTA

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Raden Rahmat Malang



M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M  
NIDN. 0713047901

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk*

*Orang tua ayah dan ibu, kakak dan adik saya tercinta yang senantiasa medoakan serta mendukung saya. Juga untuk teman – teman seperjuangan saya yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan Skripsi berlangsung hingga akhir.*

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan / atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 30 Agustus 2021  
Yang menyatakan,



Mohammad Arifin

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT JAGAT KARYA UTAMA MALANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Jagat Karya Utama Malang. Ada 3 variabel dalam penelitian ini yaitu X1 sebagai kompensasi, X2 sebagai lingkungan kerja dan Y sebagai kepuasan kerja, dan juga diantara 3 variabel tersebut variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jagat Karya Utama Malang, untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jagat Karya Utama Malang dan yang terakhir yaitu untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jagat Karya Utama Malang. Penelitian ini dilatar belakangi oleh para karyawan menghadapi kondisi yang tidak sesuai seperti adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak mentaati peraturan yang ada dan tidak jarang peneliti melihat karyawan tertidur di meja dan tidak memakai sepatu pada saat jam kerja, Untuk mencapai tujuan tersebut, namun disini lain perusahaan juga tidak memberikan kompensasi yang tidak sesuai pada karyawan seperti tidak memperhatikan beban kerja karyawan tidak memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan karyawan hal ini terjadi karena tingkat kebutuhan karyawan semakin meningkat jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu maka akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan karyawan akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini di lakukan di PT. Jagat Karya Utama Malang. Data di kumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Jagat Karya Utama Malang dengan menggunakan skala likert. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja di PT Jagat Karya Utama Malang.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus PT Jagat Karya Utama Malang)”**

Tujuan penulisan untuk menyelesaikan skripsi ini adalah untuk memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Drs. K.H. Imron Rosyadi Hamid,SE,M.Si
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M.
3. Ibu Adita Nafisa,SE.,M.M Selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas islam Raden Rahmat Malang.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.pd.,M.M sebagai Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing saya mulai awal hingga akhir dalam menyusun skripsi ini, terimakasih untuk setiap nasehatnya.
5. Bapak/Ibu sebagai penguji yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang, khususnya Bapak Ibu Dosen Prodi Manajemen.
7. Rekan - rekan penulis dan seluruh karyawan PT Jagat Karya Utama Malang yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan Skripsi ini.



8. Peluk dan terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada Bunda, Ayahanda, dan Adek atas dorongan semangat, kebijaksanaan, dan do'a yang luar biasa untuk saya.
9. Terimakasih seluruh teman seperjuangan Prodi Manajemen angkatan 2016 yang tidak hentinya memberikan suport.
10. Terimakasih kepada seluruh teman – teman yang tidak bisa saya sebutkan namanya, telah memberikan suport dan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Malang, 27 Agustus 2021

Mohammad Arifin

## DAFTAR ISI

|   |                              |
|---|------------------------------|
| HALAMAN JUDUL.....                                  | i                            |
| LEMBAR PERSETUJUAN .....                            | Error! Bookmark not defined. |
| TANDA PENGESAHAN .....                              | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PERSEMBAHAN.....                             | iv                           |
| PERNYATAAN ORISINALITAS .....                       | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK.....  | vii                          |
| KATA PENGANTAR .....                                | viii                         |
| DAFTAR ISI .....                                    | x                            |
| DAFTAR TABEL .....                                  | xii                          |
| DAFTAR GAMBAR .....                                 | xiii                         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                      | <b>1</b>                     |
| 1.1. Latar Belakang .....                           | 1                            |
| 1.2. Rumusan Masalah.....                           | 5                            |
| 1.3. Tujuan .....                                   | 5                            |
| 1.4. Manfaat .....                                  | 6                            |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                  | <b>7</b>                     |
| 2.1. Kajian Empiris .....                           | 7                            |
| 2.2. Kajian Teori .....                             | 10                           |
| 2.2.1. Kompensasi.....                              | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2.1. Lingkungan Kerja .....                       | Error! Bookmark not defined. |
| Pengertian Lingkungan Kerja .....                   | 14                           |
| 2.2.3. Kepuasan Kerja.....                          | 17                           |
| 2.2.4. Hubungan Variabel Penelitian .....           | 23                           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>               | <b>26</b>                    |
| 3.1. Rancangan Penelitian .....                     | 26                           |
| 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....              | 26                           |
| 3.3. Variabel Penelitian.....                       | 26                           |
| 3.5. Indikator, Variabel, dan Item Penelitian ..... | 27                           |
| 3.6. Pengukuran Variabel .....                      | 29                           |
| 3.7. Populasi dan Sampel.....                       | 29                           |
| 3.8. Sumber Data .....                              | 31                           |
| 3.9. Metode Pengumpulan Data .....                  | 32                           |
| 3.10. Teknik Analisis Data .....                    | 33                           |

|               |  |                                     |
|---------------|--|-------------------------------------|
| 3.10. 1       | Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi ..... | 33                                  |
| 3.10. 2       | Uji Asumsi Klasik.....                         | 36                                  |
| 3.10. 3       | Pengujian Hipotesis.....                       | 39                                  |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEBAHASAN .....</b>    | <b>43</b>                           |
| 4.1.          | Gambaran Umum Profil Perusahaan .....          | 43                                  |
| 4.2.          | Hasil Penelitian.....                          | 43                                  |
| 4.2.1         | Hasil Analisis Data.....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.3.          | Pembahasan Hasil Penelitian .....              | 57                                  |
| <b>BAB V</b>  | <b>PENUTUP .....</b>                           | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 5.1.          | Kesimpulan.....                                | 60                                  |
| 5.2.          | Saran.....                                     | 60                                  |
|               | DAFTAR PUSTAKA.....                            | 61                                  |
|               | LAMPIRAN-LAMPIRAN .....                        | 64                                  |

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b> | <b>Keterangan</b>                                   | <b>Hal</b> |
|--------------|---|------------|
| 1            | Perbandingan penelitian .....                       | 7          |
| 2            | Variabel.indikator dan item.....                    | 28         |
| 3            | Pengukuran skala likert.....                        | 29         |
| 4            | Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin ..... | 44         |
| 5            | Deskripsi responden menurut umur .....              | 44         |
| 6            | Responden masa kerja .....                          | 45         |
| 7            | Statistik deskriptif .....                          | 46         |
| 8            | Validitas pertanyaan kompensasi (x1).....           | 47         |
| 9            | Validitas pertanyaan lingkungan kerja (x2).....     | 47         |
| 10           | Validitas pertanyaan kepuasan kerja (y).....        | 48         |
| 11           | Uji Reliabilitas .....                              | 49         |
| 12           | Uji Normalitas.....                                 | 50         |
| 13           | Uji Multikolinieritas .....                         | 51         |
| 14           | Uji Autokorelasi.....                               | 52         |
| 15           | Uji Heterokedastisitas .....                        | 53         |
| 16           | Hasil Uji t.....                                    | 54         |
| 17           | Uji f .....   | 56         |
| 18           | Uji r .....   | 57         |

## DAFTAR GAMBAR

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Gambar 1 Kerangka berfikir ..... | 25 |
|----------------------------------|----|

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi manusia memiliki peran penting agar mencapai tujuan organisasi. Maka keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tergantung pada sumberdaya manusia (SDM) yang dimiliki. Manusia memiliki akal serta tenaga untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga sumberdaya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi (Simamora, 2004).

Sumber daya manusia adalah tumpuan utama suatu organisasi, sehingga pentingnya menumbuhkan keyakinan pada setiap anggota organisasi supaya memiliki kesamaan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan dapat menimbulkan keterkaitan antara anggota dan nilai serta tujuan organisasi, sehingga dapat menjadi pendorong supaya anggota organisasi dapat bekerjasama dengan organisasi untuk mencapai tujuan (Sedarmayati, 2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi sumberdaya manusia untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti tunjangan, gaji, fasilitas, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Sumberdaya manusia atau karyawan dapat bertahan pada suatu perusahaan dalam waktu yang cukup lama, dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang besar, sehingga karyawan tersebut akan terus berkomitmen dengan perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2009:117).

Menurut Robbins (2001) komitmen karyawan menjadi sesuatu yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, seorang karyawan akan memiliki prestasi

yang baik apabila karyawan tersebut memiliki sikap dan perilaku positif. Demikian pula karyawan dapat memahami kebijakan organisasi, sehingga mampu berbuat dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rendahnya komitmen karyawan pada suatu perusahaan akan berakibat pada kerugian perusahaan dan secara personal karyawan tersebut juga akan dirugikan oleh rendahnya komitmen yang dimilikinya. Indikasi yang paling jelas dari rendahnya komitmen karyawan yakni tingginya jumlah karyawan yang mangkir dari pekerjaan, serta mengundurkan diri dari perusahaan (Sterrs,1991). Pengunduran diri bagi seorang karyawan tidak mudah terjadi mengingat kondisi yang tidak memungkinkan bagi karyawan untuk berpindah perusahaan, akibatnya dari hal tersebut sering kali dapat dilihat dengan ketidakpedulian karyawan terhadap perusahaan. Komitmen seorang karyawan pada perusahaan sangatlah kuat kaitannya pada kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, sehingga kenyamanan dalam bekerja harus dapat diwujudkan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan (Nawawi dan Martini, 2008).

Menurut Riansari (2012) Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, yakni yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kompensasi yang berada diperusahaan. Maka permasalahan yang terjadi dalam kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Himawan,2014).

Dalam bekerja karyawan akan mengeluarkan segala kemampuannya untuk dapat mendukung supaya perusahaan dapat mencapainya tujuan, begitu juga dengan perusahaan harus memberikan apa yang menjadi keinginan dari karyawan, Jika hal tersebut terjadi, maka karyawan akan terpuaskan serta akan membawa dampak positif yang mengarah pada komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal yang sering kali menjadi pemicu kepuasan karyawan yakni kompensasi (Luthas, 2006).

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan akan berdampak positif pada kinerja karyawan, jika kinerja karyawan yang baik, keadaan perusahaan juga akan baik. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat membawa karyawan kearah komitmen terhadap perusahaan. Tujuan kompensasi selain imbalan atas pekerjaan yang dilakukan maka salah satu cara efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi harus berdasarkan kebutuhan perusahaan dan karyawan sehingga dapat berdampak maksimal (Handoko, 2011:155).

Selain kompensasi, yang menjadi pemicu lain terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja harus dapat perhatian secara khusus, karena dalam sebuah lingkungan kerja terdapat banyak karyawan dengan berbagai karakter, sehingga kondisi lingkungan kerja harus dibuat nyaman bagi para karyawan. Lingkungan kerja yang dapat memuaskan karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat mendukung kegiatan karyawan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga lingkungan kerja tersebut produktif. Lingkungan kerja yang



produktif akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2001:195).

PT. Jagat Karya Utama merupakan sebuah perusahaan bergerak dalam bidang developer rumah yang terpercaya dengan nomer TDP 132516801408 dan telah terdaftar sebagai anggota Asosiasi pengembangan perumahan dan pemukiman seluruh Indonesia (APERSI) dengan NIA; 04.18.0777. Yang telah sukses membangun perumahan dengan Konsep Rumah Villa di Kabupaten Malang dan Kota bahkan di Indonesia.

Berdasarkan observasi maka ditemukan bahwa pada PT. Jagat Karya Utama Malang. Para karyawan menghadapi kondisi yang sedikit tidak sesuai, ada karyawan yang selalu datang tepat waktu dan menaati peraturan yang ada, namun tidak jarang peneliti melihat karyawan yang tertidur di meja, tidak memakai sepatu pada saat jam kerja.

Terkadang karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang berlebihan dan silih berganti, serta mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai, suatu pekerjaan yang seharusnya selesai sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan, namun perusahaan tidak memperhatikan beban kerja para karyawan, tidak memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan harus diselesaikan. Karena kurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dalam perusahaan ini pemberian kompensasi pada karyawan cukup tidak memadai dan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Semua terjadi karena tingkat kebutuhan karyawan yang semakin meningkat, jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu maka akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan karyawan akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Selain pemberian kompensasi, pada perusahaan ini juga tercipta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan membuat karyawan bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan namun jika sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak sesuai bagi karyawan untuk bekerja maka tidak diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan". Pada penelitian ini kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jagat Karya Utama Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jagat Karya Utama Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jagat Karya Utama Malang?

## **1.3. Tujuan**

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jagat Karya Utama Malang
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jagat Karya Utama Malang
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jagat Karya Utama Malang.

#### **1.4. Manfaat**

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini bisa bermanfaat dan bisa menjadi bahan dalam memberikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang tepat bagi instansi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan pengembangan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dimanfaatkan secara luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan .

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kajian Empiris

Kajian empiris adalah suatu cara atau metode yang dilakukan dan bisa diminati oleh indera manusia, cara atau metode yang digunakan dapat dimengerti oleh orang lain. Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai sumber acuan penelitian ini memiliki tema yang sama yaitu “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini dengan penelitian terdahulu (Sugiyono,2013)

**Tabel 1 Perbandingan Penelitian**

| No | Tahun | Nama       | Judul   | Persamaan dengan Penelitian terdahulu  | Perbedaan Dengan penelitian terdahulu   |
|----|-------|------------|---|--|---|
| 1  | 2014  | Himawan    | Pengaruh kompensasi Dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja                          | a. variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.<br>b. menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner. | a) Tempat penelitian di Pabrik genteng massoka Kebumen jawa tengah<br>b) Jumlah sampel yang di gunakan 60 orang karyawan. |
| 2  | 2018  | Juniasari  | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja | a. variabel kompensasi dan lingkungan kerja<br>b. menggunakan metode kuantitatif dan peyebaran kuesioner.            | a) Tempat penelitian PT.Suka japfa comfeed Indonesia<br>b) jumlah sampel yang digunakan 106 orang.                        |
| 3  | 2017  | Fauzi      | Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja              | a. variabel kompensasi dan lingkungan kerja<br>b. menggunakan metode kuantitatif dan peyebaran kuesioner.            | a) Tempat penelitian Di PT.Tor Ganda Medan<br>b) jumlah sampel yang digunakan 160 orang.                                  |
| 4  | 2018  | Alfi Rohma | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja                          | a. variabel kompensasi dan lingkungan kerja<br>b. menggunakan metode kuantitatif dan peyebaran kuesioner             | a) Tempat penelitian Di PT.Bank Tabungan negara Syariah semarang<br>b) jumlah sampel yang digunakan adalah 70 orang.      |

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Himawan,2014) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melakukan penelitian di

pabrik Genteng Masokka, Jawa Tengah. Menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya 60 orang, hasil dari penelitian sebelumnya adalah pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Sementara penelitian ini dilakukan (2021). Dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Jagat Karya Utama Malang, memanfaatkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pekerjaan. metode penelitian ini adalah kuantitatif dan penyebaran kuesioner target yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniasari (2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Melakukan penelitian di PT. Suka Jamfa Comfeed Indonesia. Dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara metode yang digunakan kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan penelitian sebelumnya 106 orang, dari hasil penelitian ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja

Sedangkan penelitian ini dilakukan (2021). Dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Melakukan penelitian di PT. Jagat Karya Utama Malang. Dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja. Sementara metode yang digunakan kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan penelitian ini 30 orang. Hasil dari penelitian ini kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzi,2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Melakukan penelitian di PT. Tor Ganda Medan. Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Sementara metode yang digunakan kuantitatif dan penyebaran kuesioner dan Sampel yang digunakan pada penelitian 160 orang. Dari hasil penelitian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan penelitian ini dilakukan (2021). Dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melakukan penelitian di PT. Jagat Karya Utama Malang. Menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara metode yang digunakan adalah kuantitatif dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan penelitian ini 30 orang. Hasil penelitian ini kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohma,2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melakukan penelitian di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara metode yang digunakan kuantitatif dan penyebaran kuesioraner. Sampel yang digunakan penelitian 70 orang. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **2.2. Kajian Teori**

### **2.2.1. Kompensasi**

#### **1. Pengertian kompensasi**

Kompensasi mempunyai 4 unsur dari para ahli, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Didalam sebuah perusahaan masalah kompensasi hal yang sangat penting, namun sesuatu yang penting bagi karyawan atau perusahaan itu sendiri. Pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai unsur yang valid dan material (Notoatmodjo, 2003:153).
- b. Kompensasi adalah hal yang sangat penting, didalamnya melibatkan formalitas, logika, sehingga dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut keadaan emosional dari unsur tenaga kerja. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran (Rachmawati, 2008:143)
- c. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk upah atau gaji, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan (Hasibuan, 2003).
- d. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan (Panggabean,2004).

## **2. Jenis - Jenis Kompensasi**

Menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi 2 macam ialah kompensasi finansial dan non finansial sebagai berikut:

### **a. Kompensasi finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas 2 macam ialah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji atau upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, dll. Kompensasi tidak langsung terdiri atas perlindungan yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Sedangkan kompensasi diluar jam kerja melingkupi lembur, hari besar, cuti sakit. fasilitas meliputi rumah, makan, biaya pindah dan kendaraan.

### **b. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial biasanya dikarenakan karier, yang melingkupi peluang promosi, temuan baru, prestasi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri.

## **3. Tujuan Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo (2003:154) sebagai berikut:

### **a) Menghargai Prestasi Kerja**

Pemberian kompensasi yang sesuai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja pada karyawan. Akan mendorong perilaku - perilaku tugas karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.

### **b) Menjamin Keadilan**

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin keadilan antara karyawan dan perusahaan. Masing - masing karyawan akan



mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tugas yang mereka lakukan.

c) Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang mereka dapat, para karyawan akan betah dan setia bekerja pada perusahaan. Agar mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan itu supaya tidak mencari pekerjaan yang lain.

#### **4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Sistem Kompensasi**

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi (Mangkunegara, 2005). Sebagai berikut:

a. Faktor Pemerintah

Pemerintah memberikan pengaturan yang berhubungan dengan penentuan batas gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi dan kendaraan, kemerosotan nilai uang maupun nilai tukar mata uang dapat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

c. Standar hidup karyawan

Dalam sebuah kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup karyawan. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarga, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman akan memungkinkan

karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan gaji

Dalam menetapkan kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar dan kecil perusahaan, tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan. perbandingan tingkat gaji karyawan perlu diperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan, kompensasi karyawan perlu diperhatikan dan dipertimbangkan pula tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan, kompensasi karyawan perlu didasari dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji karyawan. Berarti tidak boleh sampai menentukan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

## 5. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi ada 4 (Kadarisman,2006:188) sebagai berikut:

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa, gaji atau dalam bentuk lainnya, agar memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima gaji tersebut secara terjadi adanya jaminan “economy security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawab.

b) Meningkatkan produktifitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya perusahaan.

d) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.2. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Seperti kebersihan, musik dan lain - lain (Nitisemito,2001). Lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang ada, lingkungan sekitarnya mempengaruhi seseorang yang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2011).

Kinerja perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) , tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam perusahaan. Demikian lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dan kondisi hubungan antar karyawan didalam perusahaan,

baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja (Wibowo, 2010).

Kondisi dan lingkungan kerja masa kini dilihat oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih disatu pihak akan memicu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, apa bila dipihak lain tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja (Barthos, 1999: 139).

## **2 . Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja (Sedarmayanti,2001) Sebagai berikut:

### **a. Penerangan/Cahaya**

Dalam lingkungan kerja memang diperlukan Cahaya atau penerangan, yang sangat besar manfaatnya bagi karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kecelakaan saat bekerja. Oleh karena itu perlu memang harus diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. penerangan yang kurang jelas, bisa membuat pekerjaan akan lama, banyak mengalami masalah, dan menyebabkan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan.

### **b. Suhu udara**

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, ialah proses metabolisme. Jika udara disekitar kotor dan kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bahan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Begitu pula jika suhu udara sejuk dan segar, maka

dalam bekerja bisa membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara bising

Bunyi yang mengganggu dalam bekerja. Suara bising yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Dalam pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar melakukan pekerjaan bisa merasa tenang agar produktivitas kerja bisa meningkat.

d. Keamanan kerja

Tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan. Salah satunya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, seperti diperlukannya security.

e. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan adalah lingkungan yang harmonis antara manajer, rekan kerja, maupun dengan bawahan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

### **3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2001) menyatakan bahwa ada 3 indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Dimana karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman meliputi penerangan, suara yang tidak berisik dan tenang dan keamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan bisa lebih produktif dalam bekerja.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Karyawan akan merasakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan dalam bekerja. Karyawan akan setia kepada perusahaan apabila merasa lebih nyaman dengan rekan kerja dan atasan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Karyawan menggunakan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan agar bisa membantu proses kelancaran dalam bekerja.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.3. Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan yang dilakukan (Handoko,2000:193). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang menggambarkan terhadap pekerjaannya, akan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerja (Fattah,2014). Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap - sikap terhadap pekerjaan yang didasari oleh aspek pekerjaan yang bermacam-macam.

Kepuasan kerja adalah sikap yang menyukai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan kedisiplinan ,moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan (Hasibuan,2003). Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut agar interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan perusahaan, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Jika seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap tidak baik terhadap pekerjaan (Robbins, 2006).

## **2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang menjelaskan tentang mempengaruhi kepuasan kerja (Luthas,2008) sebagai berikut:

### **a) Pekerjaan itu sendiri**

Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah inti dari kepuasan, pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menyatakan bahwa kompleksitas pekerjaan dan karakteristik pekerjaan menghubungkan antara kepuasan kerja dan kepribadian. Jika pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

### **b) Gaji**

Gaji sebagai faktor dalam kepuasan kerja ialah sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dari pada dengan orang lain dalam perusahaan. Uang juga tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan memperoleh spekulasi gaji, dan bagaimana manajemen memandang kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan.

### **c) Kesempatan promosi**

Kesempatan promosi adalah untuk maju dalam perusahaan, bisa memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan

memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar kinerja yang baik dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang baik dan positif akan memberikan kesempatan agar berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting dari pada kesempatan promosi.

d) Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 macam gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur mengikuti tingkat supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, 2 macam tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

e) Rekan kerja

Pada dasarnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesaling tergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.



### 3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dapat dilakukan dengan cara-cara (Baron,2010) sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan seorang karyawan senang dengan pekerjaan yang dapat membuat mereka senang dari pada yang membosankan, sehingga menjadi lebih produktif dan puas.
- b. Memiliki gaji sesuai dengan kejujuran bahwa Orang percaya sistem penggajian yang tidak jujur membuat karyawan akan merasa sangat tidak puas dengan pekerjaannya.
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang tepat dengan minatnya dan Semakin banyak orang yang merasa dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, semakin merasa puas dengan pekerjaannya.
- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang - ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan. Seseorang akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan bahwa mereka memperoleh dengan cara mengontrol pekerjaan atas cara mereka sendiri.

### 4. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal (Yukl,2014) antara lain, sebagai berikut:

#### a) Teori kepuasan

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat

*discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori Keadilan (Equity theory).

Teori ini menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

1. Teori dua faktor (*Two factor theory*).

kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini menyatakan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yang *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies* (tidak puas). *Satisfies* adalah faktor - faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber ketidakpuasan kerja.

2. Penyebab Kepuasan Kerja

Ada 5 penyebab yang bisa berpengaruh atas timbulnya kepuasan kerja (Kinicki,2010) sebagai berikut:

3. Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada orang untuk memenuhi kebutuhannya.

4. Perbedaan

Hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan menggambarkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh orang dari pekerjaannya. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya jika orang

akan puas bila menerima manfaat yang lebih apa yang diharapkan.

#### 5. Pencapaian Nilai

Hasil dari balasan pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.

#### 6. Keadilan

Fungsi dari seberapa adil orang yang diperlakukan pada tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluar dan masuk pekerjaan lainnya.

#### 7. Komponen Genetik

Ada beberapa rekan kerja tampak puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Hal ini didasari pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

### **5. Indikator Kepuasan Kerja**

Ada 4 indikator pengukuran kepuasan Kerja (Luthas,2006) sebagai berikut:

#### a) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi dimana karyawan yang diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

#### b) Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

c) Rekan kerja

lalah dimana pola hubungan yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya didalam pekerjaan maupun organisasi.

d) Pekerjaan itu sendiri

Dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus agar mendapatkan tantangan baru dan pengetahuan baru dan pekerjaan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri didalam bekerja.

## 2.4. Hubungan Variabel Penelitian

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pembayaran kompensasi diarahkan terhadap terciptanya sikap positif karyawan dalam melakukan pekerjaan (Robbins,2009) imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan setelah melakukan pekerjaan, pemberian kompensasi adalah bagian manajemen yang sangat signifikan demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Sebelum kompensasi diberikan dan diterima oleh karyawan harus melalui proses dari berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Sistem imbalan yang baik adalah suatu sistem yang menjamin kepuasan para karyawan yang ada dalam organisasi dan dipihak lain organisasi, memperkerjakan dan memelihara para karyawan yang produktif bagi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang diinginkan (Siregar,2011). Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan yang baik, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Apa bila karyawan merasa lingkungan fisik, tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Jika sarana dan prasarana pekerjaan tersedia, hal ini dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, yang mana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga memberikan kepuasan kerja karyawan, hal ini terjadi dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara manajer dengan bawahan, rekan kerja, dan bawahan dalam lingkungan kerja (Sugiyati,2012) berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

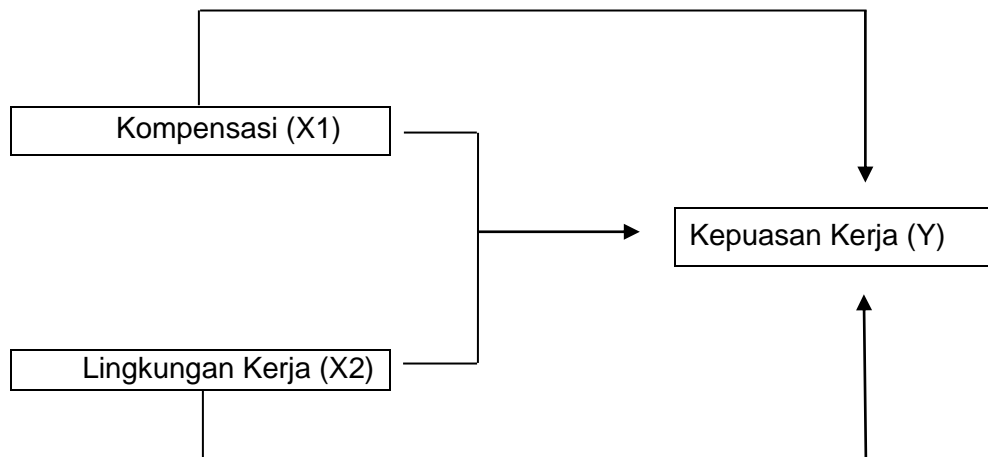
**H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

Kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Pemberian kompensasi yang adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan untuk memacu karyawan agar semakin semangat dalam melakukan pekerjaan (Muljani,2002) Lingkungan kerja Yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat di peroleh berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kerangka berfikir dari penelitian ini. Dikemukakan pada latar permasalahan. Perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka penulis menemukan hubungan antar variabel yaitu:



**Gambar 1 Kerangka berfikir**

Keterangan:

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).