

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi dilakukan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan. Kalau karyawan diberikan kompensasi yang banyak akan baik bagi pekerjaan yang akan dilakukannya. Kompensasi diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kompensasi dapat berbentuk uang ataupun barang yang diberikan. Bagi perusahaan kompensasi juga penting dilakukan, hal ini dapat mencerminkan nilai organisasi dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawannya.

Menurut Marwansyah dalam Widyaningrum (2020:17), “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Eko dalam Widyaningrum (2020:17), “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi”.

Menurut Hasibuan dalam Mulyah, Hermawati dan Saranani (2020), “Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”.

Dari beberapa pengertian kompensasi yang telah dijelaskan para ahli sebelumnya, kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang dapat berupa uang dan barang untuk menambah kepuasan karyawan dalam bekerja di

perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi juga pekerjaan yang harus ditanggung oleh karyawan tersebut.

### 2.1.2 Bentuk Dan Jenis Kompensasi

Ada beragam jenis dan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Ulfatin dan Triwijayanto dalam Widyaningrum (2020:17), ada dua tipe dasar imbalan yang diterima pegawai yaitu imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*).

#### a. Imbalan intrinsik

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang diterima oleh karyawan untuk dirinya sendiri. Artinya imbalan ini hanya dapat dirasakan oleh karyawan dan tidak tergantung atas tindakan orang lain. Hal utama yang dapat memperkuat imbalan insintrik seperti bagaimana perusahaan merangsang pekerjaan untuk karyawannya. Seperti adanya kondisi lingkungan, kepuasan dalam bekerja, pengakuan yang diberikan, kelangsungan pekerjaan, dan lain sebagainya.

#### b. Imbalan ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki bentuk fisik. Artinya imbalan ini memiliki wujud yang datang dari luar diri karyawan. pemberian ini dapat dirasakan oleh karyawan setiap bulannya. Pemberian ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya di perusahaan yang dapat menyerap biaya yang akan dikeluarkan perusahaan. Seperti pemberian gaji yang berbentuk uang, tunjangan, insentif, dan promosi.

Menurut Enny (2019:41), mengatakan bahwa kompensasi memiliki beberapa bentuk yang akan dikelompokkan menjadi, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan berwujud yang diberikan kepada karyawan secara langsung. Pemberian ini memiliki jumlah dan pembayaran yang tetap. Seperti pemberian gaji atau upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan.

#### b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang tidak langsung diberikan untuk karyawan. Imbalan ini adalah program yang berikan oleh pihak ketiga. Seperti adanya asuransi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), yang di khususkan untuk karyawan, jaminan sosial, bayaran diluar jam kerja, dan pengelolaan dana pensiun.

Dari jenis dan bentuk kompensasi yang diberikan, perusahaan akan menetapkan jenis dan bentuk sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Karyawan akan mengharapkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja yang telah mereka lakukan.

### 2.1.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi memiliki tujuan yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat mengetahui seberapa puas karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam pemberian dan penentuan kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan.

Menurut Enny (2019:37) ada beberapa tujuan kompensasi yang efektif.

Adapun tujuan pemberian kompensasi meliputi:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas  
Dengan mendapatkan kompensasi yang layak, karyawan akan berusaha bekerja keras mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi akan menjadi daya tarik bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.
2. Mempertahankan karyawan  
Karena jika kompensasi tidak diberikan atau tidak sesuai dengan harapan mereka, hal buruk akan terjadi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Menjamin keadilan  
Setiap pegawai yang diberi kompensasi harus selaras dengan jumlah usaha yang dicurahkan oleh karyawan. perusahaan selalu berusaha agar keadilan diantara karyawan dapat terwujud. Perusahaan akan adil dalam pembagian kompensasi agar karyawan dapat menjamin pendapatannya.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan  
Pembayaran yang dilakukan harus dapat memperkuat karyawan dalam bekerja. Seperti pemberian motivasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan pekerjaannya. Hal ini untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja.
5. Mengendalikan biaya  
Sistem kompensasi akan membantu perusahaan dalam mempertahankan organisasi. tanpa kompensasi yang efektif karyawan akan dapat menurunkan tingkat produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini akan berdampak menjadi kerugian perusahaan. Pembayaran kompensasi harus memenuhi ketentuan umum baik dari pemerintah, serikat kerja, peringkat manajemen, dan kelayakan social masyarakat.

Menurut Ulfatin dan Triwijayanto dalam Widyaningrum (2020:19) mengatakan bahwa organisasi bisa mendapatkan manfaat dari pemberian kompensasi kepada karyawan, dengan memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Mencukupi, yaitu pemberian kompensasi memenuhi standar dari perusahaan maupun pemerintah.
2. Adil, yaitu setiap pegawai mendapatkan kompensasi yang setara dengan jumlah dan usaha yang diperbuat.
3. Berimbang, yaitu mendapatkan keseimbangan antara gaji dengan insentif yang diterima.
4. Efektif dan efisien, yaitu kompensasi diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaan dan kemampuan karyawan.
5. Memenuhi kebutuhan, yaitu pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
6. Memotivasi orang untuk bekerja, yaitu dengan diberikannya kompensasi yang baik dan adil maka karyawan akan lebih tertarik untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Dari beberapa tujuan yang diulas oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan-tujuan ini memiliki sisi yang positif untuk perusahaan. Karyawan akan merasa lebih baik dan berkeinginan bekerja dengan keras karena dapat menerima hasil yang mereka harapkan.

#### 2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dari kompensasi yang diberikan, banyak faktor yang akan mempengaruhi kompensasi. Hal ini akan menentukan kompensasi yang akan dibutuhkan oleh karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi di dalam organisasi. Menurut Sinambela dalam Heryati (2019), mengatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah:

1. Kinerja dan produktivitas  
Dengan diberikan kompensasi oleh perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin tinggi dan membuat produktivitas akan semakin naik juga.
2. Kemampuan membayar  
Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi akan membayar karyawannya sesuai dengan kemampuannya.
3. Ketersediaan membayar

Kesediaan perusahaan dalam membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi untuk karyawan.

4. Permintaan harga kerja  
Banyak atau sedikitnya kompensasi maka akan mempengaruhi kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.
5. Serikat buruh  
Serikat buruh yang ada di perusahaan akan dapat mempengaruhi kompensasi juga.

Menurut Hasibuan dalam Tamali dan Munasip (2019), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja  
Permintaan lowongan kerja akan berpengaruh terhadap kompensasi karena semakin banyak penawaran yang diminta oleh perusahaan maka akan semakin sedikit juga kompensasi yang diterima, sebaliknya semakin penawaran yang diberikan maka kompensasi juga akan semakin banyak.
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan  
Pengertian ini juga hampir sama dengan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Artinya banyaknya kemampuan dan kesiediaan perusahaan dalam mengelola karyawan maka kompensasi juga semakin banyak karena kinerja pada karyawan juga akan semakin besar.
- c. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan  
Di dalam organisasi juga memiliki serikat buruh atau organisasi. artinya dengan adanya serikat didalam organisasi maka akan menambah keeratn yang terjalin didalam perusahaan.
- d. Produktifitas Kerja Karyawan  
Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi juga. Dengan adanya kompensasi yang diberikan, karyawan juga akan lebih baik lagi dalam bekerja.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres  
Kompensasi juga sudah diatur dalam Undang-undang pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 yang menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT”
- f. Biaya Hidup  
Biaya hidup dalam juga dapat mempengaruhi kompensasi karena biaya hidup untuk karyawan, dari keperluan rumah hingga keperluan untuk diri sendiri juga harus diperhatikan.

Dari beberapa faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa, kebutuhan karyawan sangatlah banyak. Pemberian kompensasi ini akan sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan ini akan

memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja lebih giat lagi. Perusahaan harus lah memperhatikan karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dengan adanya kompensasi yang diberikan.

#### 2.1.5 Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi dengan kepuasan kerja pasti memiliki dampak yang besar bagi karyawan. Pemberian kompensasi akan menambah kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian yang wajib bagi perusahaan untuk membayar imbalan kepada karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Hal ini demi kelangsungan hidup karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik untuk lingkungan luar dan didalam kantor.

Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan sistem yang adil dan selaras dalam memberikan kompensasi untuk karyawan. dengan kata lain, sistem imbalan yang baik akan menjamin kepuasan kerja karyawan didalam organisasi dan organisasi juga dapat memelihara dan memperkerjakan karyawan bagi kepentingan organisasi hingga mencapai tujuan organisasi yang di tetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian lain yang dilakukan oleh Suprapti (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dengan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.1.6 Indikator Kompensasi

Kompensasi memiliki indikator untuk dapat mengukur kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Menurut Simamora dalam Widyaningrum (2020:20) ada beberapa indikator dalam kompensasi, yaitu:

- a. Gaji dan Upah  
Gaji adalah imbalan yang diberikan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Upah juga memiliki arti yang sama, sebagai imbalan pekerjaan yang diberikan untuk karyawan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan kerja.

- b. Insentif  
Insentif adalah program atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dalam bentuk uang atas dasar prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan. Insentif ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.
- c. Tunjangan  
Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan untuk menambah kompensasi karyawan. tunjangan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk setiap karyawan yang bekerja dalam usaha meningkatkan kepuasan karyawan. contohnya yaitu, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan hari besar, dan cuti tahunan.

Menurut Hasibuan dalam Tamali dan Munasip (2019). Mengatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi, diantaranya ialah:

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
- c. Insentif atau pun bonus merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan .
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti contoh tunjangan hari tua atau dana pensiun.
- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari beberapa indikator yang telah diurai, maka setiap kompensasi yang diberi kepada karyawan sangatlah berguna untuk kelangsungan hidup mereka. Karyawan akan lebih bekerja keras jika kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Perusahaan juga mendapatkan keuntungan dengan kepuasan karyawan mengenai kompensasi ini, produktivitas karyawan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas sangat penting untuk mempertahankan pekerja pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif. Lingkungan ini haruslah dijaga oleh seluruh karyawan yang bekerja

disana. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan didalamnya, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Sebagai organisasi yang berorientasi pada keuntungan, menciptakan lingkungan yang memungkinkan bagi karyawan yang puas adalah mengarah pada laba yang diperlukan. Lingkungan kerja yang mendukung membantu pekerja untuk melakukan tugas normal dengan lebih efektif, membuat penggunaan terbaik pengetahuan, keterampilan dan kompetensi mereka dan sumber daya yang tersedia untuk memberikan layanan berkualitas tinggi.

Menurut Simanjuntak dalam Khaeruman, *et al* (2021:55) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayati dalam Suprapti dan Muliatie (2019) “Lingkungan kerja adalah Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Adapun Menurut Nitisemito dalam Khaeruman, *et al* (2021:55) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pengertian lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan kerja adalah kondisi dimana segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan baik kondisi didalam kantor ataupun diluar kantor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan menjadi pengaruh yang besar bagi seluruh karyawan dan juga dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan dalam bekerja.

### 2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini memiliki banyak manfaat untuk perusahaan dan juga para karyawannya. Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut Putra et al. dalam Marisya (2022), yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, jadi hari libur nasional dapat dipergunakan karyawan untuk tetep bekerja dan perusahaan bisa memberikan bonus kepada karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, perusahaan yang memiliki lingkungan baik akan membuat karyawan lebih nyaman untuk lebih bekerja keras.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, kecelakaan kerja akan lebih rendah karena lingkungan yang diberikan dapat menjaga keselamatan karyawan.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka tanpa adanya masalah yang dapat merusak kepercayaan karyawan.
- e. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan, karyawan yang bekerja akan merasa percaya diri dengan adanya citra dari perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa manfaat yang ada akan memberikan tujuan yang baik dengan cara karyawan menjaga kondisi lingkungan dengan baik. Keuntungan yang akan didapatkan dari menjaga lingkungan ini sangat banyak dan akan membantuk untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan yang bekerja.

### 2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan akan mendapatkan lingkungan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut Sadarmayanti dalam Khaeruman (2021:55) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah adalah semua keadaan yang memiliki bentuk fisik atau berwujud, yang dapat mempengaruhi karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini berbentuk fisik dan dapat diketahui keberadaannya. Contoh dari lingkungan ini adalah

Kantor, kursi, meja, komputer, alat tulis, warna ruangan, pencahayaan, dan kebisingan.

- b. Lingkungan kerja non fisik  
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan suasana atau hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama karyawan, maupun bawahan. Lingkungan non fisik ini dapat diartikan sebagai keadaan suasana kerja. Jadi suasana kerja juga harus dapat dikendalikan agar tidak mengganggu karyawan. Contoh dari lingkungan non fisik adalah hubungan yang terjadi antara bawahan dengan bawahan atau atasan dengan bawahan.

Menurut Setiawan, Ferine dan Rahayu (2019), Lingkungan kerja dapat terbagi menjadi 2 kategori, yaitu:

- a. Kategori yang pertama  
Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan . Contohnya seperti meja, kursi dan sebagainya.
- b. Kategori yang kedua  
Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Ada banyak jenis dan bentuk dari lingkungan kerja ini, tetapi tujuannya tetaplah sama yaitu untuk memberi kepuasan kepada karyawan. Dengan adanya jenis dari lingkungan kerja ini, perusahaan dapat mengetahui apa saja bagian-bagian di sekitar perusahaan.

#### 2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang akan mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Atasan dan seluruh karyawan saling menjaga kondisi lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Setiawan, Ferine dan Rahayu (2019) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - 1. Pewarnaan  
Menata warna yang ada di ruang kantor perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. hal ini akan mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja. Sifat warna juga berpengaruh terhadap perasaan yang dapat menimbulkan rasa senang dan sedih.
  - 2. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang dikeluarkan dari lampu haruslah bermanfaat. Cahaya ini digunakan untuk dapat menerangi karyawan yang sedang bekerja. Oleh karena itu, pencahayaan perlu diperhatikan untuk dapat membantu karyawan. cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan dan mengurangi kefokuskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Temperatur

Temperatur haruslah dalam keadaan normal, karena di tiap-tiap tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia akan berusaha menyesuaikan keadaan yang berada diluar agar dapat mempertahankan kondisi yang normal. Keadaan ini tidak sepenuhnya berlaku karena setiap tubuh memiliki kondisi tubuh yang berbeda.

4. Suara bising

Suara bising sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan karena bunyi ini dapat mengganggu konsentrasi, ketenangan, menimbulkan kesalahan berkomunikasi dan dapat merusak pendengaran karyawan. Makanya suara bising hendaknya dihindari dari ruang kantor agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

5. Dekorasi

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna, tata letak, tempat perlengkapan, dan lainnya yang berdaya di ruang kantor. Hal ini akan memudahkan karyawan untuk lebih bisa fokus terhadap pekerjaannya.

6. Keamanan

Keamanan sangat berguna untuk ketenangan karyawan yang bekerja di kantor, dengan adanya keamanan akan membuat karyawan mesra tenang dan terlindungi. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di perusahaan adalah dengan memperkerjakan security atau petugas keamanan.

b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja

Struktur kerja ini dapat mempermudah untuk karyawan agar mengetahui apa pekerjaan yang akan dilakukannya saat bekerja nanti.

2. Tanggung jawab kerja

Karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang yang di tunjuk untuknya.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Pemimpin perlu memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik lagi, motivasi yang diberikan dapat berupa dorongan dan hadiah untuk karyawan.

4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan haruslah dapat berkerja sama dengan karyawan yang lain. Hal in akan membantuk karyawan untuk berada didalam perusahaan.

Dari beberapa faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan, baik fisik dan non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan sangat dijaga oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan untuk dapat lebih bekerja dengan keras.

#### 2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah bentuk dari suasana dan kondisi dimana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Karyawan yang bekerja akan mengharapkan keadaan dan suasana yang baik, nyaman, dan tentram. Karyawan akan merasakan lingkungan disekitarnya untuk dapat berkerja dengan baik. Sarana dan prasarana yang diberikan akan dapat menunjang karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja diberikan dengan baik, maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin besar. Lingkungan kerja tersebut haruslah daling diperhatikan oleh karyawan dan juga atasan. Dan hubungan yang baik juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan karena karywan akan berintraksi dengan karyawan lainnya untuk bisa saling mendukung dan memberikan suport untuk sesama karyawna dan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmiruddin (2018) pada varian kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa konpensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelian lain yang dilakukan oleh Suprapti Mualiatie (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dengan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Ada banyak indikator lingkungan kerja yang dapat diperhatikan sebelum memutuskan untuk bekerja di suatu perusahaan. Menurut Sunyoto dalam Tamali dan Munasip (2019), ada beberapa indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Warna

Warna adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keadaan

karyawan. dengan memakai warna yang terpat pada dinding kantor dan perlengkapan lainnya, membuat karyawan akan merasakan kegembiraan dan ketenangan pada saat bekerja.

2. Suara  
Suara adalah hal yang dapat mengganggu karyawan. cara untuk mengatasinya adalah, perlengkapan yang memiliki suara bising dapat memiliki ruangan khusus agar tidak dapat mengganggu konsentrasi karyawan.
3. Dekorasi  
Dekorasi adalah penataan barang atau pun perlengkapan untuk menambah keindahan pada ruang kerja. Penataan ini dilakukan untuk tidak menghambat pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.
4. Keamanan  
Mempunyai keamanan di dalam dan luar perusahaan akan membantuk karyawan dalam bekerja. jadi karyawan akan merasa tenang saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Ati, Malik, dan Parawu (2022), mengatakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Struktur kerja  
Dalam bekerja karyawan akan dibagi sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dalam bekerja. Pembagian strusktur kerja ini adalah salah satu bagian dari lingkungan kerja yang baik.
2. Tanggung jawab kerja  
Karyawan yang sudah bekerja akan bertanggung jawab untuk memberikan seluruh usahanya dalam bekerja. karyawan yang berhasil dalam bekerja adalah sifat yang baik dengan bisa menyelesaikan dan mengahdapi masalah dalam bekerja.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin  
Keberadaan pemimpin sangat di disegani oleh para bawahannya. Dengan adanya sifat pemimpin yang tegas dan dapat memberi dorongan bagi karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan, maka akan memberikan semangat bawahan dalam bekerja dengan baik.
4. Kerja sama dengan kelompok  
Hubungan yang baik sesama rekan kerja akan memberikan semangat dalam bekerja. sesama rekan kerja juga harus bisa bekerja secara berkelompok atau dalam tim. Hal ini dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan saling membantu antar sesama rekan kerja.
5. Kelancaran berkomunikasi  
Sesama karyawan termasuk bawahan dan atasan harus memiliki komunikasi yang baik. Komunikasi sangat diperlukan dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahpahaman. Pemberian informasi juga dilakukan oleh komunikasi yang baik secara terbuka.

Dari beberapa indikator yang sudah diulas, maka perlu diketahui banyak pengukuran lingkungan kerja yang dapat digunakan. Pengukuran ini dilakukan

agar perusahaan dapat menilai lingkungan kerja yang berada disekitar kantor. Karyawan akan merasa nyaman dengan keadaan lingkungan atau suasana yang baik sehingga tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Definisi Dan Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja, hal ini haruslah dijaga oleh perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat penting dijaga untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan, situasi, dan hubungan kerja karyawan. Jadi perusahaan menyediakan kondisi dengan nyaman dan damai agar karyawan dapat merasa tenang saat berada di perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan mencintai dan bekerja sungguh-sungguh untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Menurut Hani Handoko dalam Widyaningrum (2020:42) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja membuat perasaan karyawan akan tampak positif terhadap pekerjaan yang akan dihadapnya di lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins dalam Busro (2019:101) mengatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Hasibuan dalam Setiono dan Sustiyatik (2020:170) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jadi karyawan akan melakukan apa saja untuk dapat melakukan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan mencerinkan sikap moral disiplin dan menunjukkan prestasinya dalam bekerja.

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan kerja adalah sikap yang dilakukan oleh karyawan untuk mencintai dan menunjukkan hal positif dalam mereka bekerja. kepuasan kerja ini akan mempengaruhi kinerja pada karyawan. semakin bagus perlakuan perusahaan

kepada karyawan, maka semakin baik pula pekerjaan yang akan di lakukan oleh karyawan. hal ini kan meningkatkan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.

### 2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini mengungkapkan bagaimana karyawan puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara dalam Setiono dan Sustiyatik (2020:170), ada beberapa teori tentang kepuasan kerja.

#### 1. Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman skill, usaha, peralatan, dan jam kerja. Karyawan yang memiliki pendidikan mempunyai pengetahuan dan skill yang sudah diasah semasa pendidikan. Hal ini akan menjadi seimbang jika perusahaan menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan pengetahuan dan skill yang dimilikinya.

#### 2. Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali di ungkapkan oleh Proter yang mengatakan bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan oleh karyawan. sedangkan menurut Locke mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Jadi karyawan memiliki posisi didalam perusahaan yang dapat dibedakan menjadi tingkatan karyawan. Jika di tingkatan paling atas karyawan memperoleh imbalan yang lebih besar daripada karyawan yang berada di tingkatan yang rendah.

#### 3. Teori pemenuhan kebutuhan

Teori ini, mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan yang mendapatkan hasil akan merasa puas karena dapat memenuhi kebutuhannya. Semakin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka semakin puas juga karyawan tersebut. Kebutuhan karyawan sangat banyak jadi karyawan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan itu.

#### 4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi bergantung juga pada pandangan dan pendapat kelompok yang bekerja sama dalam bekerja atau dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan dijadikan tolak ukur untuk menilai karyawan dan lingkungannya. Karyawan akan merasa puas karena pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Widyaningrum (2020:41) Mengemukakan bahwa teori kepuasan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, Teori Perbedaan dan Teori Pemenuhan kebutuhan.

- a. Teori Perbedaan (*Discepancy Theory*)  
Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa cara mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang terjadi.
- b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)  
Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada kebutuhan atau tidak adanya kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, teori-teori ini sangatlah diperlukan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Ada banyak teori yang ditemukan oleh para ahli, tetapi pada akhirnya juga semua tetap memiliki tujuan yang sama.

### 2.3.3 Dampak Kepuasan Dan Tidak Kepuasan Kerja Karyawan

Banyak dampak yang terjadi jika kepuasan kerja karyawan dapat terjamin dengan baik ataupun karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Sutrisno dalam Santosa dan Nurlaili (2022) mengatakan bahwa hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Dampak terhadap produktivitas  
Hubungan kinerja dengan produktivitas sangatlah erat karena jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka, produktivitas karyawan juga akan semakin tinggi.
- b. Dampak terhadap ketidakhadiran  
Karyawan yang merasa puas akan lebih giat lagi dalam bekerja, termasuk untuk datang tepat waktu. Jika karyawan tidak puas maka karyawan akan merasa malas untuk datang bekerja.

Menurut pendapat peneliti, ada dampak kepuasan dan dampak ketidakpuasan dalam bekerja. hal ini dapat mempengaruhi seluruh kinerja para karyawan.

- a. Dampak kepuasan kerja  
Dampak dari hal ini adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menimbulkan peningkatan dalam perusahaan. seperti contoh karyawan

akan disiplin didalam perusahaan, mengurangi absensi karyawan, mengurangi kecelakaan dalam bekerja, mengurangi stress dalam bekerja, dan menambah semangat kerja untuk karyawan. Hal ini akan berpotensi baik untuk perusahaan. Karyawan yang puas dalam bekerja akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya.

b. Dampak ketidakpuasan kerja

Dampak ini sangatlah fatal bila terjadi, karena dapat menurunnya kinerja karyawan. Karyawan akan tidak fokus dalam bekerja, dan akan berakibat stress dalam bekerja. Contohnya seperti, stress dalam bekerja, kebutuhan yang tidak terpenuhi, kompensasi yang tidak sesuai, kurangnya motivasi pada karyawan. contoh yang diatas akan merunkan produktifitas karyawan dan juga perusahaan. Hal yang paling berbahaya dalam ketidakpuasan kerja karyawan adalah keluarnya karyawan dan dapat mengganggu kesehatan karyawan.

#### 2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dalam Setiono dan Sustiyatik (2020:170), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental  
Banyak karyawan yang lebih menyukai pekerjaan yang memberi banyak peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dalam melakukan tugasnya dalam bekerja. pekerjaan yang kurang menantang akan memberikan kebosanan bagi karyawan.
- b. Penghargaan yang sesuai  
Semua karyawan pasti sangat menginginkan pembayaran yang adil dan selaras sesuai dengan harapan karyawan. penghargaan yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung  
Dalam melakukan pekerjaan lingkungan untuk bekerja harus sesuai dengan kenyamanan karyawan. Ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di dalam atau luar kantor.
- d. Kolega yang suportif  
Rekan kerja yang ada diseluruh kantor haruslah berteman dengan baik dan saling mendukung satu sama lain. Perilaku ini dapat memenuhi

kebutuhan karyawan dalam berinteraksi atau berkomunikasi dengan sesama karyawan.

Adapun menurut Hasibuan dalam Setiono dan Sustiyatik (2020:184), kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti:

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

Dari beberapa faktor yang telah diuraikan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. banyak hal lainnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Tetapi semuanya itu adalah satu tujuan agar kepuasan kerja dapat terjalin dengan baik. Perusahaan akan membuat apa saja untuk dapat mensejahterakan karyawan dengan memberikan kepuasan kepada karyawan.

### 2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Ada banyak indikator kepuasan kerja yang adapat dipertimbangkan untuk penilaian kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dalam Giawa (2022), ada beberapa indikator dalam melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kondisi kerja yang mendukung  
Kondisi atau suasana kerja harus sesuai dengan karyawan baik itu lingkungan ataupun yang lainnya. Hal ini dapat membantu karyawan agar lebih fokus dalam bekerja.
- b. Gaji atau upah yang pantas  
Gaji karyawan harus di berikan dengan adil. Gaji yang diterima harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. kalau pekerjaan yang dilakukan tidak baik maka gaji yang diterima rendah, sebaliknya pekerjaan yang dilakukan bagus maka gaji yang diterima akan tinggi sesuai dengan keterambilan dan pengetahuannya.
- c. Rekan kerja yang mendukung  
Sesama karyawan harus saling mendukung dan berteman untuk memenuhi kebutuhan akan interaksi atau komunikasi antar sesama karyawan atau atasannya. Karyawan dan atasan akan saling mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja dan dapat menambah kepuasan kerja karyawan.

Menurut Saputra (2022), ada beberapa indikator pada kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Pekerjaan  
Pekerjaan yang baik dan sesuai dengan keahlian karyawan akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya.
- b. Upah  
Ugaji atau upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan adanya upah, karyawan akan merasa puas dan bisa lebih bekerja dengan baik lagi.
- c. Promosi  
Dengan adanya kenaikan jabatan, karyawan akan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan.
- d. Pengawasan  
Pengawasan dilakukan oleh pimpinan atau atasan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan akan merasa terjaga dengan baik jika diawasi.
- e. Rekan kerja  
Hubungan sesama rekan kerja, pimpinan, ataupun bawahan haruslah terjalin agar suasana di dalam ruangan terasa baik.

Dengan adanya indikator, perusahaan dapat mengetahui bagaimana karyawan dapat merasa puas dalam bekerja. Kepuasan karyawan dalam bekerja haruslah dijaga oleh perusahaan agar menciptakan kinerja yang baik.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan untuk membandingkan dan menemukan inspirasi baru bagi peneliti selanjutnya. Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian terdahulu dapat dijadikan inspirasi sebagai referensi dalam pembahasan penelitian bagi penulis. Penelitian terdahulu sebagai berikut:

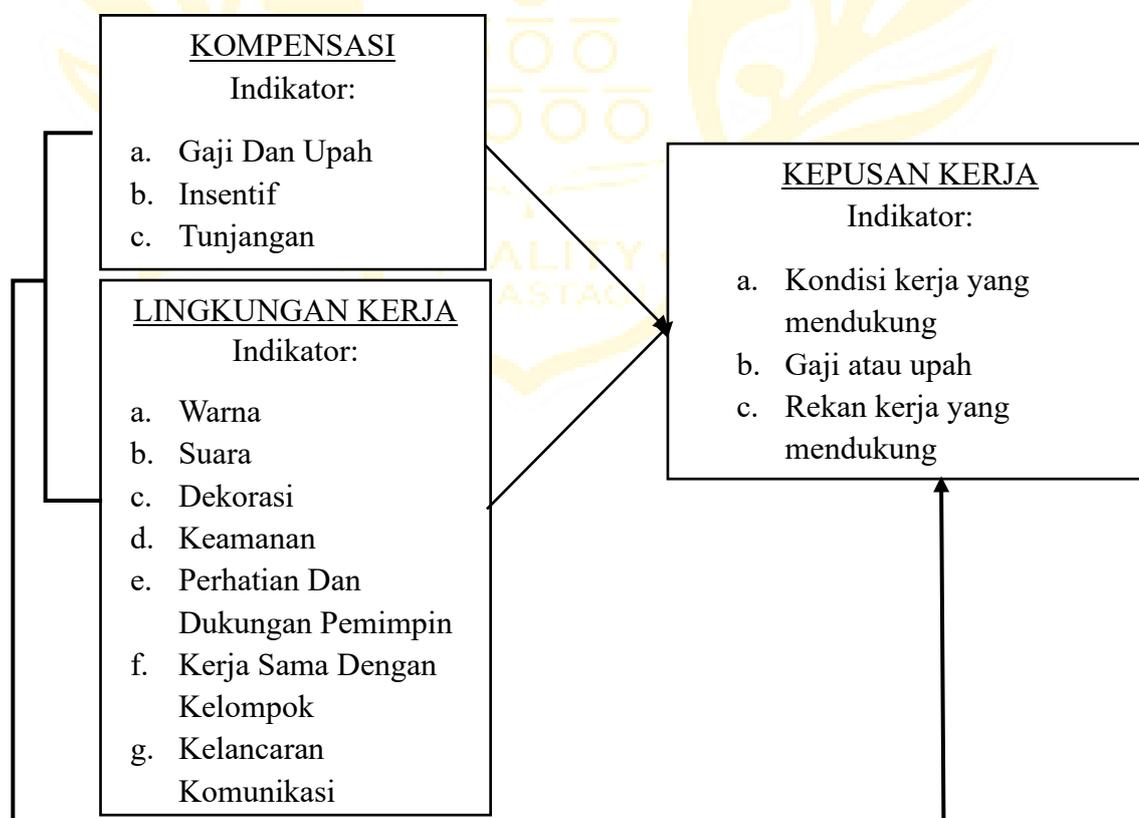
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Pengarang	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres (2020)	Syaripah Mulyah S.W., Adya Hermawati, dan Fajar Saranani	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Seluruh	Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Kompensasi

			pegawai PT Kendari Ekspres, yang berjumlah 27 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus.	memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.
2.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional ( <i>Licensee of Federal Express</i> ) Medan (2019)	Dewi Andriany	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional ( <i>Licensee of Federal Express</i> ) 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.
3.	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Persero Rayon Prigen (2019)	Sri Suprapti dan Yurilla Endah Muliatie	Jenis penelitian ini juga termasuk jenis penelitian kausal atau <i>explanatory research</i> , seluruh karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen berjumlah 40 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling dan sampel jenuh. Analisis olah data dilakukan dengan menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS version 22.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen ini.
4.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (2021)	Agung Aditya Saputra	Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. Teknik analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS). Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Modern Panel Indonesia.	Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja	Hendro Tamali Dan Adi Munasip	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.
----	---	-------------------------------	---	--

## 2.5 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

## 2.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2019:221), Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang ada dalam penelitian akan didefinisikan dan diberi indikator-indikator sesuai masalah yang diteliti. Penelitian ini menggambarkan dua variabel, yaitu variabel bebas(X) dan variabel terikat (Y).

**Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Menurut Marwansyah dalam Widyaningrum (2020:17), “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”.	a. Gaji Dan Upah	1. Gaji dan upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan. 2. Gaji dan upah sesuai dengan kemampuan kerja.	Likert
		b. Insentif	1. Pemberian bonus sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. 2. Adanya program pengakuan dan penghargaan.	
		c. Tunjangan	1. Menerima tunjangan kesehatan. 2. Menerima tunjangan hari tua atau dana pensiun.	
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Simanjuntak dalam Khaeruman, <i>et al</i> (2021:55) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.	a. Warna	1. Pemberian warna pada dinding didalam ruangan cukup dan tidak terganggu untuk melakukan pekerjaan. 2. Warna memberikan suasana yang hangat dan nyaman.	Likert
		b. Suara	1. Adanya suara bising yang ada dari dalam maupun luar kantor. 2. Mengganggu konsentrasi karyawan dengan adanya suara bising	

			hal yang tidak diinginkan terjadi.	
		c. Dekorasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penataan perlengkapan mempermudah karyawan.</li> <li>2. Tata letak ruang kantor mempermudah karyawan.</li> </ol>	
		d. Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa aman saat bekerja dengan adanya keamanan.</li> <li>2. Petugas keamanan siap siaga saat terjadi hal yang tidak diinginkan.</li> </ol>	
		e. Perhatian dan dukungan pemimpin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan dengan semua karyawan.</li> <li>2. pemimpin dapat mengambil keputusan dengan cepat tepat.</li> </ol>	
		f. Kerja sama dengan kelompok	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesama karyawan saling percaya satu sama lain</li> <li>2. Karyawan dapat bekerja sama dalam tim</li> </ol>	
		g. Kelancaran komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saling terbuka dalam berbicara sesama karyawan, atasan, dan bawahan.</li> <li>2. Menyampaikan masukan dan kritik sesuai dengan kondisi.</li> </ol>	
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Hani Handoko dalam Widyaningrum (2020:42) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja	a. Kondisi kerja yang mendukung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan yang aman dapat menambah kefokusannya karyawan dalam bekerja.</li> <li>2. Penataan dekorasi dan tata letak tempat kerja mendukung kenyamanan karyawan.</li> </ol>	Likert

	membuat perasaan karyawan akan tampak positif terhadap pekerjaan yang akan dihadapnya di lingkungan kerjanya”.	b. Gaji atau upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian gaji atau upah sesuai dengan pekerjaan dan keterampilan.</li> <li>2. Pemberian Gaji yang adil dan setara sesuai pekerjaan.</li> </ol>	
		c. Rekan kerja yang mendukung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berhubungan baik dengan atasan, sesama karyawan, maupun bawahan.</li> <li>2. Saling membantu dengan seluruh karyawan untuk mempermudah pekerjaan.</li> </ol>	

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Menurut Sugiyono dalam Sahir (2012:52), mengungkapkan bahwa Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

$H_0$  : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Berastagi

$H_a$  : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Berastagi

$H_0$  : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Berastagi

$H_a$  : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Berastagi