

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kompensasi**

###### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dengan maksud untuk tetap menjaga dan mempertahankan agar karyawan tetap bekerja dengan lebih baik (Handoko, 1991). Menurut Hasibun kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu hasibun, 2001).

Dessler (1992) mengatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang, yang mempunyai dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah atau gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan misalnya asuransi dan uang liburan. Definisi yang sama juga diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan dan bentuk imbalan lainnya.

Menurut Hadari N(1997) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran para pekerja yang telah memberikan kontribusi dan mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut kerja.

Beberapa terminologi yang perlu dimengerti berkaitan dengan program kompensasi adalah upah (*wage*), gaji (*salary*), insentif (*incentive*), tunjangan (*benefit*) dan fasilitas (*perquisites*), sebagaimana yang dikemukakan oleh Husni (2003), yaitu :

1. Upah (*Wage*), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan.
2. Gaji (*Sallry*), berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari jam kerja), yang biasa diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf professional dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
3. Insentif (*Incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).
4. Tunjangan (*Benefit*), yaitu beberapa bentuk tunjangan seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program

liburan, program pensiun dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

5. Fasilitas (*Perquisites*), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

#### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Prabu (2001, dalam Husni, 2003) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi adalah:

1. Faktor pemerintahan. Hal ini berkaitan dengan peraturan yang berhubungan dengan penentuan standart gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi sangat dipengaruhi pula pada saat terjadi tawar menawar mengenai besar upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
3. Standar dan biaya hidup pegawai. Kebijakan pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup

dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya sehingga pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

4. Ukuran perbandingan upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar atau kecil sebuah perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.
5. Permintaan dan persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi, perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar pada saat itu; untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

### **c. Jenis --jenis kompensasi**

Secara garis besar, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberian. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non finansial (*non financial compensation*). Sedangkan menurut cara pemberiannya, kompensasi dibagi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect*

Michael dan Harold (1993, dalam Husni, 2003) mengelompokkan kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu: 1) Kompensasi material. Kompensasi ini tidak hanya berbentuk uang dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik misal fasilitas parkir, telepon dan ruangan yang nyaman, 2) Kompensasi social. Kompensasi ini berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, misalnya rekreasi. 3) Kompensasi aktivitas, yaitu merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk aktivitas tertentu.

Namun dalam penelitian ini, penulis hanya membahas mengenai kompensasi berdasarkan cara pemberian, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Hadari (1997) membedakan kompensasi mencakup kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung . a). Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, atau dapat juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa innatura yang diperoleh karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan. b). Kompensasi tidak langsung adalah

... atau manfaat lainnya bagi karyawan

diluar gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang, misal tunjangan hari raya.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002, dalam Husni, 2003) membagi kompensasi dalam dua komponen yaitu kompensasi langsung, yang terdiri dari gaji pokok yaitu upah dan gaji serta gaji variabel yaitu bonus, insetif dan kepemilikan saham, sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, libur pengganti, dana pensiun dan kompensasi pekerja

Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan dengan variasi yang luas, sebagai pemberian keuntungan perusahaan. Di samping contoh di atas dalam variasi yang lebih luas dapat pula berupa pemberian libur, cuti dan lain-lain.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu komponen penting dalam kualitas hidup bagi sebagian pegawai dalam suatu organisasi. Karyawan menginginkan tempat kerja yang menyenangkan. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang secara psikologis sehat, aman dan kepuasan kerja masing-masing pegawai

dan mempertahankan suatu kualitas lingkungan kerja yang baik

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan. Mereka menghendaki tempat kerja aman dan cukup tenang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang sesuai yang akan menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja sehingga mendorong semangat kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Lingkungan kerja menurut Nitisemo (1996, dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu Fieldman (dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia.

Alex (1996) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan Gondokusumo (1998, dalam Sulistya, 2003) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan yang konkrit dan abstrak yang meliputi dan mengelilingi kerja seseorang.

Kartini dan Hadari (2000, dalam Husni, 2003) mengatakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersih, teratur, rapi, sejuk, sirkulasi udara yang lancar, ruang yang cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lain-lain dapat meningkatkan

daya tahan fisik karyawan dalam bekerja, dalam arti karyawan tidak cepat lelah dan menimbulkan rasa betah selama jam kerja. Di samping itu perlu mendapat perhatian lingkungan sekitarnya, terutama jika karyawan di dalam ruang kerja memerlukan ketenangan dan ketelitian dalam bekerja. Lingkungan sekitarnya harus diusahakan tidak mengganggu konsentrasi, tidak menimbulkan suara gaduh dan bising, dan jauh dari limbah pembuangan kotoran dan sampah sehingga bebas dari bau yang tidak enak.

Lebih lanjut Sumamur (1996, dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) mengatakan banyak aspek-aspek yang berpengaruh dalam pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pekerja. Aspek-aspek yang dimaksud antara lain :

- a. Lingkungan fisiologi. Yang termasuk lingkungan fisiologi antara lain yaitu : 1) Faktor fisik (meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban udara, suara dan tekanan udara). 2) Faktor kimia (meliputi uap, debu, dsb); 3) Faktor fisiologis (seperti konstruksi, isi kantor, dan cara kerja)
- b. Lingkungan psikologis. Faktor yang termasuk lingkungan psikologis adalah faktor mental psikologis (seperti suasana kerja, hubungan kerja antar karyawan).

#### **b. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang

di lakukan oleh pekerja maka setiap perusahaan harus mengusahakan



agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif (Alex, 1982). Secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Namun demikian untuk memperjelaskan masalah ini akan dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci.

Adapun beberapa bagian tersebut menurut Sumamur (1986, dalam Nasution dan Rodhiah, 2008), mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

- a. Fasilitas kerja. Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan kerja ikut menyebabkan kinerja yang kurang, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- b. Gaji dan tunjangan. Gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan membuat pekerja setiap saat melirik ke lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.
- c. Hubungan kerja. Kelompok kerja yang menampakkan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karena suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Dalam mewujudkan hubungan karyawan yang serasi ini maka

peran manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat

diharapkan kehadirannya. Pengarahan dari pimpinan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya pengarahan dari manajemen perusahaan yang bersangkutan maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktivitas kerja di perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (1992, dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) adalah : keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Husein Umar (1998) menjelaskan kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Demikian juga pendapat Moh. As`ad (2003) pengertian kepuasan kerja yang dikutip dari beberapa pendapat yaitu :

1) Wexley dan Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai

- 2) Vrom mengatakan sebagai refleksi *job attitude* yang bernilai positif.
- 3) Hoppeck mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.
- 4) Blum mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerja, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu terhadap diluar kerja.

Dari batasan-batasan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa balasan yang sederhana dan operasional adalah kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi perusahaan dengan nilai balas jasa yang diharapkan.

#### **b. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Moh. As'ad (2003) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

##### **1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)**

Pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan seseorang dengan kerja dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja

seseorang tergantung dari *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs atau value*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan maka orang akan merasa lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

## 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak adil atas situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. *Elemen equity* adalah input salah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya. *Comparison persons* ialah kepada siapa karyawan membandingkan rasio *input-output comes* yang dimilikinya.

## 3) Teori Dua Faktor Herzberg (*Two Factors Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini pertama kali

situasi seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satifer (motivator)* dari kelompok *dissatifers ( hygiene factors)*. *Satifers* ialah faktor-faktor atas situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja (keberhasilan, pelaksanaan, penghargaan diri, kesempatan untuk maju, nilai dari pada pekerjaan dan tanggung jawab). Faktor ini tidak selalu melibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan (kebijakan perusahaan, pengawasan, upah, hubungan antar karyawan, kondisi kerja, keamanan dan status). Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

### **c. Faktor-faktor kepuasan kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Umar dalam Nasution dan Rodhiah (2008) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)* terdiri dari:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dan kerumitan pekerjaan memberikan hubungan antara kesibukan dan kepuasan

- 2) **Penggajian.** Karyawan biasanya memandang penggajian sebagai refleksi tentang bagaimana manajemen meniai kontribusi mereka terhadap perusahaan. Tunjangan tambahan juga penting, tapi tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, alasannya adalah karena kebanyakan karyawan tidak mengetahui seberapa besar tunjangan yang mereka terima. Bila karyawan fleksibel dalam memilih tipe tunjangan maka mereka akan lebih merasa puas.
- 3) **Promosi pekerjaan** kesempatan promosi memiliki efek yang bervariasi terdapat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam promosi terdapat beberapa format yang berbeda dan memiliki berbagai macam reward. Biasanya karyawan yang dipromosikan berdasarkan basis prestasi lebih puas dibandingkan promosi atas dasar senioritas.
- 4) **Kepenyeliaan/supervisi.** Terdapat 2 dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang utama adalah pengawasan terpusat pada karyawan, dimana diukur dari tingkat pengawasan menggunakan perhatian/minat pribadi dan perhatian terhadap karyawan. Dimensi yang kedua adalah partisipasi/pengaruh digambarkan sebagai manajer yang mengizinkan karyawannya untuk berpartisipasi dalam keputusan yang berpengaruh pada pekerjaan mereka sendiri.
- 5) **Rekan sekerja/anggota tim** yang ramah korporatif merupakan

kerja terutama tim yang erat merupakan sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan bagi anggota kelompok. Kelompok kerja yang baik/tim yang efektif menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan.

Menurut Robbins (2002 dalam Nasution dan Rodhiah, 2008) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Kerja yang secara mental mendorong (*mentally challenging work*). Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang akan menciptakan frustrasi.
- 2) Ganjaran yang pantas (*equilable reward*). Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sehingga adil dan segaris dengan penghargaan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya/merepotan yaitu lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak

- 4) Rekan sekerja yang mendukung. Orang-orang yang mendapat lebih sekedar uang/prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan kepuasan kerja meningkat.
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan. Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang memiliki tipe kepribadiannya sama dan sebanding dengan pekerjaan yang mereka pilih akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan lebih besar untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi dalam kerja mereka.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka penelitian ini menggunakan *Job Descriptive Index (JDI)*.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution dan Rodhiah (2008) dalam jurnalnya yang berjudul Analisis Hubungan Antara Lingkungan Dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE UNTAR, menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tatok (2007) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PRIMISSIMA Yogyakarta, menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul (2008) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cirebon, menyimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **C. Kerangka Berpikir**

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik harus dikembangkan sedemikian rupa agar memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Secara langsung, lingkungan kerja mempengaruhi perasaan pada saat bekerja dan berpengaruh pada pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan pekerja itu sendiri sehingga suatu pekerjaan dapat dirasakan puas bagi pekerja juga sangat mempengaruhi kehidupan pekerja

Pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja bila kondisi baik di dalam maupun di luar lingkungannya mendukung pekerjaan yang dilakukan. Dukungan lingkungan yang sesuai bagi pekerja dapat memberikan dampak yang positif atas kepuasan kerjanya. Sedangkan Kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja dan kompensasi hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Masalah peranan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk dikaji guna mengetahui bagaimana cara untuk memberikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dapat terwujud dan meningkat. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor kompensasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan.

Sistem kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian banyak perusahaan mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa kompensasi tidak lebih dari sekedar *a cost* yang harus diminimalisasi

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan supaya para karyawan berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara karyawan yang berkualitas untuk melakukan tindakan yang diperlukan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja pada perusahaan kurang diperhatikan oleh manajer maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan dan tentu saja hal tersebut tidak diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**E. Model Penelitian**