

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Definisi

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002). Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Sofyandi, (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2011).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas suatu pekerjaan yang telah dilakukannya dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011), pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam 2 kelompok, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa:

- 1) Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.
- 2) Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

b. Kompensasi tidak langsung merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan secara tidak langsung dan diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- 1) Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.

- 2) Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, dan lembur
- 3) Fasilitas- fasilitas ruangan dan alat kesehatan yang dibutuhkan karyawan rumah sakit.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006), tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

- a. Ikatan Kerja Sama: dengan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja: dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif: jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d. Motivasi: jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan: dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f. Disiplin: dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh: dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah: jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. (Hasibuan, 2006)

- a. Asas Adil: besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja.
- b. Asas Layak dan Wajar: kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi

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. (Nuraini, 2008).

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. (Simanjuntak, 2003).

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik itu fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kerja suatu karyawan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ignatius Wursanto (2002), indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Kondisi fisik. Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya.
- b. Kondisi psikologis. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan maju, dan sebagainya.
- c. Keamanan dalam pekerjaan. Yang dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002), indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Hubungan dengan rekan kerja
- b. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- c. Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan

3. Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik. (Sedarmayanti, 2009).

a. Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 3) Kebisingan di Tempat Kerja
- 4) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- 5) Bau-bauan di Tempat Kerja
- 6) Tata Warna di Tempat Kerja
- 7) Dekorasi di Tempat Kerja
- 8) Keamanan di Tempat Kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1) Tidak terdapat konflik antar pegawai
- 2) Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- 4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.

- 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.
- 6) Para pegawai menghormati serta menghargai atasannya.
- 7) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang pimpinan yang menakutkan.
- 8) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- 9) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
- 10) Para bawahan selalu termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. (Gunawan, 2014).

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2006).

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk emosional yang dapat bersifat positif maupun negatif yang dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dari seorang karyawan.

2. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan contohnya: kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Jadi kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah

diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. (Hadiyatno, 2012).

Kepuasan dapat ditingkatkan dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, membayar orang untuk jujur, memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya serta menghindari kebosanan pekerjaan berulang-ulang (Wibowo, 2012).

3. Faktor yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Ditemukan hubungan yang positif antara kepuasan kerja secara keseluruhan dengan kinerja seorang perawat dalam suatu studi terhadap 923 perawat rumah sakit di Riyadh. (Al-Ahmadi, 2009).

Dalam penelitian lain, ditemukan hubungan yang positif pula antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cukup signifikan yaitu sebesar 49,8% dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi. (Amalia, 2012).

D. Kinerja

1. Definisi

Arti kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. (Hadiyatno, 2012).

Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Amalia, 2012).

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dikerjakan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam suatu periode tertentu dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

2. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) terdapat lima hal yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seseorang tersebut berkontribusi terhadap suatu organisasi, antara lain:

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun menurut Guritno dan Waridin (2005), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, antara lain:

- a. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2007) terdapat lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, antara lain:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

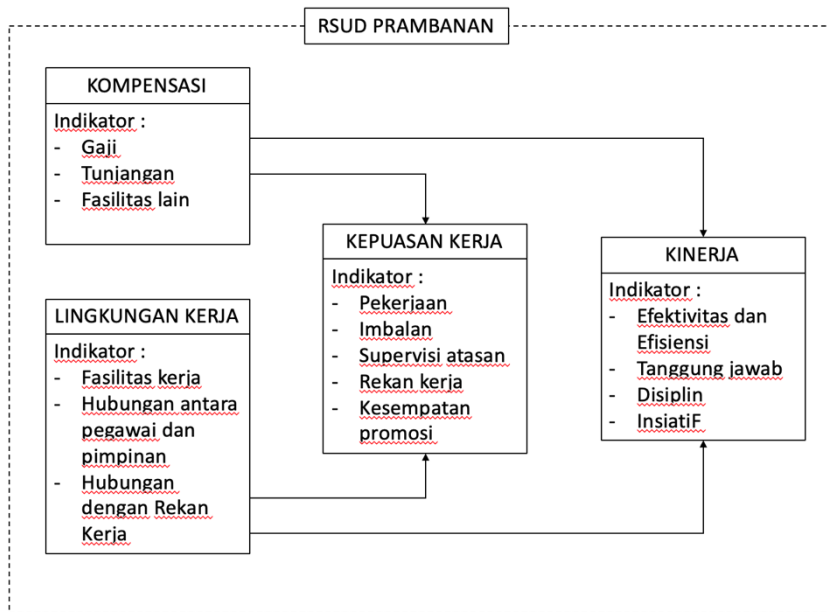
E. Hasil Penelitian Relevan

Penelitian relevan merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang memiliki kemiripan baik variabel maupun metode analisis. Penelitian relevan penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Relevan

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hadiyatno, (2012)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan	Variabel : Kompetensi Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja Metode Analisis: - Regresi linier berganda	Secara simultan dan parial variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Rafi, (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Variabel : Kompetensi Motivasi Kerja Kinerja Metode Analisis: - Regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
3	Siburian, (2017)	<i>Effect of Work Satisfaction and Compensation to Employee Performance with Motivation of Work as Moderated Variables</i>	Variabel : Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Kompensasi Kinerja Metode Analisis: - Regresi linier berganda dengan pendekatan MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompensasi, dan juga motivasi kerja yang dapat berperan sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan
4	Hadinata, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Genteng Massokka Kebumen	Variabel : Lingkungan Kerja Kompensasi Kepuasan Kerja Metode Analisis: - Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja

F. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana kinerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Terdapat beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Bahkan terdapat penelitian yang mengemukakan angka signifikansinya cukup besar. Hal ini membuktikan bahwa ketika kita ingin mencapai suatu kinerja karyawan yang baik maka kita harus memperhatikan pula kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya tersebut. (Hadiyatno, 2012).

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan

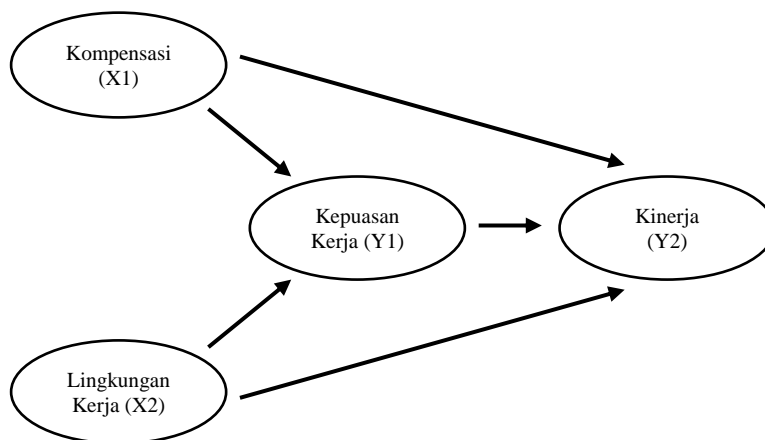
tersebut. Penilaian terhadap hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seorang karyawan akan berbeda antara karyawan satu dan lainnya. Banyak faktor yang perlu dipikirkan dan dianalisis untuk mencapai tingkatan kepuasan kerja yang tinggi. Beberapa faktor didalamnya terdapat besarnya atau layak nya kompensasi yang diterima oleh karyawan dan juga bagaimana kualitas dari lingkungan kerja yang merupakan tempat sehari-hari dalam menghasilkan suatu produk. (Hasibuan, 2006).

Kompensasi dalam bekerja pada dasarnya adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan pada suatu organisasi atas jasa yang telah dikerjakan oleh karyawan terhadap organisasi tersebut. (Nawawi, 2011). Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi perlu diatur dengan baik agar menjadi suatu sistem kompensasi yang adil. Adil bukan berarti sama besarnya, namun besar kecilnya kompensasi yang diberikan tergantung pada besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai oleh suatu organisasi terhadap pegawainya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. (Hasibuan, 2006).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik itu fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kerja suatu karyawan. Hal ini berkaitan dengan perasaan nyaman dan tidak nyaman dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya setiap harinya. (Simanjuntak,

2003). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa senang terhadap lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan melakukan aktivitasnya secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan aktifitas bekerjanya dan menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun. (Gunawan, 2014).

G. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian

H. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan kerangka teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja.