BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka Handoko (2014). Sedangkan Stone dalam Suwatno dan Priansa (2011) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Simamora (Mila Badriyah, 2015) mengemukakan bahwa kompensasi secara luas adalah imbalan secara finansial yang diberikan kepada karyawan atas hubungan kepegawaian dalam sebuah organisasi. Dessler (Mila Badriyah, 2015) mendefinisikan kompensasi adalah salah satu bentuk pemberian imbalan atau pembayaran kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan karyawan tersebut.

Flippo dalam Suwatno dan Priansa (2011) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Hal ini sama dengan apa yang dikatakan oleh Bangun (2012) bahwa kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi menurut Wayne (Hadinata 2014) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat

karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (Mila Badriyah, 2015) tujuan pemberian (kompensasi/upah/gaji) kepada karyawan yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi Karyawan menerima kompensasi dalam bentuk gaji, upah, dan bentuk lainnya dalam memenuhi kebutuhan ekonominya sehari-hari.
2. Keterkaitan kompensasi dengan produktifitas kerja Apabila Semakin baik pemberian kompensasi kepada karyawan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja sangat produktif. Dengan produktifitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai per unit/produksi semakin rendah.
3. Keterkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan Jika perusahaan semakin besar dalam memberikan kompensasi maka akan menunjukan semakin sukses sebuah perusahaan. Karena, pemberian kompensasi yang tinggi hanya akan dilakukan jika pendapatan perusahaan semakin besar.
4. Keterkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi Pemberian kompensasi yang tinggi harus mempertimbangkan persyaratan guna membandingakan dan menghubungkan antara jabatan dengan kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. Jadi, terdapat keseimbangan antara syarat-sayarat dan tingginya kompensasi yang diberikan.

2.1.3 Manfaat Pemberian Kompensasi

Manfaat kompensasi menurut Notoadmojo (Hadinata 2014) sebagai berikut:

1. Manfaat kompensasi bagi karyawan:
   a. Biaya hidup :

      Karyawan bekerja guna memperoleh gaji maupun upah yang digunakan guna biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat senantiasa memiliki produktivitas yang maksimal.

   b. Kepuasan *(Satisfaction):*

      Kepuasan merupakan istilah evaluative yang menggambarkan sesuatu perilaku suka ataupun tidak suka. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap tingkatan produktivitas perusahaan.

2. Manfaat kompensasi bagi perusahaan:
   a. Memperoleh karyawan yang bermutu:

      Dengan tingkatan kompensasi yang tinggi diharapkan hendak menarik lebih banyak calon karyawan yang memiliki peluang yang lebih besar guna memilih karyawan yang bermutu tinggi. Karyawan- karyawan tersebut nantinya sanggup meningkatkan mutu perusahaan itu sendiri.

   b. Menciptakan kepuasan kerja karyawan:

      Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik maupun tinggi terhadap para karyawan sehingga kepuasan dalam suatu perusahaan hendak terbentuk dengan sendirinya.

   c. Menunjukkan kesuksesan perusahaan:

      Tingkat kompensasi yang tinggi hendak menunjukkan jika kondisi maupun kualitas yang ada dalam suatu perusahaan merupakan hak

karena perusahaan itu sanggup memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

2.1.4 Indikator Kompensasi

Hadinata (2014) mengemukakan bahwa indikator Kompensasi terdiri dari :

a. Gaji pokok. Imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja bagi tingkatan ataupun kategori pekerjaan yang besarnya ditetapkan.
b. Tunjangan. Unsur- unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada keryawan individual serta dapat ditentukan dan diketahui secara pasti.
c. Bonus. Dimaksudkan guna menambah produktifitas dan semangat kerja karyawan. Penentuan besarnya pemberian bonus ialah bersumber pada kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang tentu mengenai bonus yang diberikan.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Setiana (Ilhamsyah and Maliah, 2020) menyatakan lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/karyawan, dengan secara langsung atau tidak langsung. Rusli Yasin (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

dalam Silvia, dkk (Wati and Rahman 2020) lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik di dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, yakni seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sumarto dan Sugito dalam penelitian Eka, dkk (2016) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Sedangkan menurut Sudaryo, dkk (2018) lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja karyawan dalam melakukan semua aktivitasnya.

2.2.2 Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Farera (2020) Faktor -faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya:

a. Suhu

   Penting bagi karyawan untuk bekerja disuatu lingkungan dimana suhu di atur sedemikian rupa hingga berada diantara rentang kerja yang bisa diterima oleh karyawan.

b. Kebisingan

   Suara-suara yang dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan konsentrasi terganggu tetapi sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan menganggu konsentrasi karyawan.

c. Penerangan

   Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat membantu pegawai dalam memperlancar aktifitas kerjanya.

d. Mutu udara

Udara yang tercemar dapat menganggu kesehatan karyawan maupun konsentrasi dalam bekerja. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, cepat marah dan depresi.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Farera (2020) mengemukakan manfaat lingkungan kerja fisik yang aman dan adalah sebagai berikut:

a. Menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
b. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
c. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karna karyawan dapat mengawasi diri mereka sendiri demi tercapainya prestasi kerja.
d. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
e. Membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.
f. Membantu kelancaran tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
g. Menghindari kecelakan kerja.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Alfaranti (2011) ialah :

a. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

b. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan Menurut Suwatno dan Priansa (2011) .

Robbins (2015) menerangkan jika kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari sesuatu evaluasi dari karakteristi-karakteristiknya. Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Handoko (2014) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Berry (Badriyah, 2015) kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi eklemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas karyawan yang dinilai dari aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya (Zhu, 2013).

2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Dalam Hadinata (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Balas jasa yang adil dan layak diterima oleh karyawan
b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian karyawan
c. Berat ringannya pekerjaan karyawan
d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan
f. Perlakuan pimpinan dalam kepemimpinannya
g. bentuk pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan dalam Badriyah (2015) dikemukakan bahwa ada factor dari individy yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni :

a. Kepribadian
b. Nilai-nilai yang dimiliki individu
c. Pengaruh sosial dan kebudayaan
d. Minat dan penggunaan keterampilan
e. Usia dan pengalaman kerja
f. Jenis kelamin
g. Tingkat inteligensi
h. Status dan senioritas

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Nathalia dan Kristiana (Hadinata, 2014) indikator dari kepuasan kerja yakni:

a. Promosi

   Yakni, Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

b. Supervisi.

   Yakni,Atasan yang mampu menghargai pekerjaan karyawannya/bawahannya.

c. Perusahaan dan manajemen

   Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Rini Rahmah Hayati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. (3) Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.	I Wayan Sudana, Wayan Gede Supartha (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani	Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi
3.	Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persentase pengaruh mencapai 59,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian
4.	Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro	Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Sosro
5.	Akhwanul Akmal, Ihda Tamini (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Kompensasi, Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat,

				analisis koefisien determinasi sebesar 0,604,dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.
6.	Retnoningsih, Sunuharjo, and Ruhana (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dan Area Malang)	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4,01. kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sebesar 4,09, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi non finansial. kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Hadinata Himawan Candra (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen Jawa Tengah	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. 2)Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi sebesar 0,014. 3)Terdapat pengaruh

				signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja
8.	Abdulhamid and Majid (2020)	The Impact of Physical Work Environment on the Employee Job Satisfaction in Private Office Type: The Case of Erbil City	Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja	Hasil dari table V menunjukan dampak pada kepuasan karyawan yaitu sebesar 64,4%
9.	Nawab and Bhatti (2011)	Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan	Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	hasil matrix korelasi kompensasi karyawan dan kepuasan kerja (0,623, p<.05) mengungkapkan jika kompensasi kepada karyawan lebih baik kepada karyawan maka kepuasan karyawan dengan pekerjaan meningkat.

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bawang Lanang Mandiri. Kepuasan kerja adalah hal yang paling berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Setiap pemimpin organisasi harus berupaya keras guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan, seperti memberikan kompensasi yang adil bagi setiap jenjang jabatan yang ada dan penyediaan lingkungan kerja fisik yang nyaman.

2.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa apabila karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, adanya pemogokan kerja dan unjuk rasa.

Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan menurut Octaviane (2013). Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian rangkuman diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk

meningkatkan kinerjanya serta terciptanya lingkungan kerja yang baik pun memengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif (Indrawan and Dewi, 2014).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) bahwa lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang layak juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Oleh sebab itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian rangkuman diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sudana and Supartha (2015) kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Menurut Nawab and Bhatti (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa organisasi yang memiliki sistem manajemen kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang sangat positif bagi karyawannya

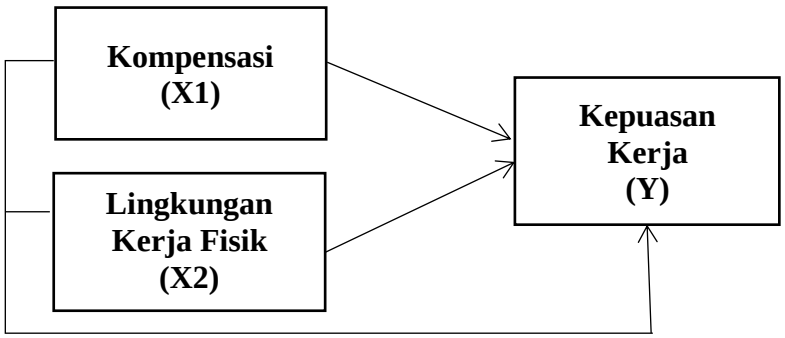
Menurut Nuraida (2014) bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kepuasan dan kenyamanan kerja. Layout yang baik akan memberikan rasa puas dan nyaman ketika bekerja sehingga pegawai merasa betah bekerja di kantor.

Hartatik (2014) mengemukanan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap seorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas.

Berdasarkan uraian rangkuman diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka tersebut, paradigma penelitian berikut dapat dirumuskan:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan kerangka teori ini, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri.

Hal ini didukung dalam penelitian Sudana and Supartha (2015) yang menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan pada Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.

H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri.

Hal ini didukung dalam penelitian Aritonang et al. (2019) bahwa Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro.

H3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri.

Hal ini didukung oleh penelitian Indrawan and Dewi (2014) yang menunjukan hasil perhitungan nilai Fhitung = 62,034 > Ftabel = 2,84 sehingga variabel bebas secara simultan mempunyai hubungan terhadap variabel terikat pada PT Cargo Asas International, Denpasar.