

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Lingkungan Kerja**

Menurut Aruan dan Fakhri (2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja para pegawai yang bekerja di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, dan ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja berkisar pada keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan betah bekerja bagi karyawan (Mamangkey, Tumbel & Uhing, 2015). Sedangkan menurut Sitinjak (2018), lingkungan kerja yang sebenarnya adalah semua lingkungan di sekitar tempat kerja, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada semua kondisi yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan .

Menurut Eka, Sunuharyo dan Utami (2016), lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua kondisi fisik disekitar tempat kerja dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori. Pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (seperti meja, kursi, dan perlengkapan lainnya). Kedua adalah lingkungan kerja umum yang dapat mempengaruhi kondisi seseorang, yaitu :

### a. Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan agar dapat bekerja dengan aman dan lancar, sehingga perlu memperhatikan keberadaan penerangan (cahaya), tetapi tidak untuk membuat orang terpesona. Cahaya yang tidak mencukupi (kurang cukup) akan menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, yang akan memperlambat kerja, mengalami banyak kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan berkurangnya efisiensi kerja, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

### b. Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Tata Warna Di Tempat Kerja

Warna dan komponen warna yang digunakan akan mempengaruhi kondisi mental karyawan. Warna yang salah dapat mengganggu pemandangan dan membuat penonton merasa tidak nyaman atau tidak nyaman. Pada saat yang sama, penggunaan warna dan alat lain yang tepat pada dinding ruangan akan mempengaruhi moral dan motivasi karyawan, serta menjaga ketenangan karyawan dalam bekerja.

d. Musik Di Tempat Kerja

Musik tersebut mempengaruhi lingkungan kerja dan kondisi psikologis seseorang. Bagi karyawan yang menyukai musik, ini akan membantu mereka menyelesaikan pekerjaannya, tetapi bagi karyawan yang tidak menyukai musik, hal ini hanya akan menghalangi mereka untuk fokus pada pekerjaannya.

e. Kebersihan Ruang Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja dan semangat kerja. Bagi seorang karyawan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhinya semangat bekerja.

f. Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan produktivitas karyawan. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik perusahaan yaitu :

a. Struktur Tugas

Struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”.

b. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan (job design) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

c. Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

d. Pola kerja sama

Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antar karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.

e. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### **2.1.2. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar dapat memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh besarnya potensi yang dimiliki sumber daya manusia. Oleh sebab itu, banyak perusahaan atau organisasi yang rela mengeluarkan dana yang cuup

besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Kadarisman, 2012:43).

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat

kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok (gaji atau upah), insentif, komisi, bonus, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, dan biaya pensiun.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya berkaitan dengan karier, yaitu peluang promosi jabatan, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan kompensasi lingkungan kerja meliputi mendapatkan pujian, bersahabat, nyaman bertugas, dan kondusif.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Hasibuan (2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif atau bonus
4. Fasilitas
5. Tunjangan

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi Individu, penelitian tentang sebabsebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usahausaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya masyarakat pasti akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Gibson, et al (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang terhadap pelayan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.



Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Mangkunegara (Hamali, 2016:209-211) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah :

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *Hygiene Factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

3. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

Menurut Rivai (2009:860) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Sedangkan Luthans (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (priasa, 2016):

1. Pekerjaan itu Sendiri
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Supervise
5. Kelompok Kerja
6. Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian terdahulu yang pernah diteliti dalam keadaan yang berbeda namun masih relevan untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1.	Nugroho, Hidayat & Suryoko (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma Plant Semarang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kimia Farma Plant Semarang.
2.	M.Fadil Rinaldi Dewita, Suryati Ningsih, SE., MBA, Drs. Chairul Amsal, MM (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang pekanbaru. Kontribusi pengaruh variabel kompensasi dan kerja lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru sebesar 63,5% sedangkan 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
3.	Nugraha & Surya (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil Analisis Disimpulkan Bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
4.	Ilham Hidayat (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
		Kerja Di Departemen Spinning 5b Pt. Dhanarmas Concern Tahun 2016	kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Hartanto & Turangan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel D Jakarta	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel bintang lima di Jakarta.
.6.	Nurhidayati & Anggraini (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Di Kabupaten Jombang	Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Priyatin, Irfan Helmy (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Tetap	Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,577 artinya sebesar 57,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit, sedangkan sebesar 42,3%

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
		di RSUD Permana Medika Kebumen)	(100% - 57,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.
8.	Dalena, M, N, R., Ali, S., Ediwarman, E. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
9.	Ayesha Yaseer (2013)	Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab	Penelitian telah menunjukkan bahwa gaji, pengakuan, peluang promosi, dan pekerjaan yang bermakna adalah faktor manajemen kompensasi yang memiliki efek langsung pada pekerjaan kepuasan pada dokter.
10.	Syela C. S. Tumboimbela (2018)	The Impact of Work Environment Toward Job Satisfaction at PT. Post Main Branch Office in Manado	Hasilnya menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang berarti bahwa lingkungan perusahaan sangat bagus. Karyawan merasa nyaman dan merasa aman selama bekerja dikantor.

## **2.3 Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menurut Stepen P. Robbins (2002:122) bahwa karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bintang Anugrah Medika

### **2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dengan diberikannya kompensasi (terutama gaji atau upah),

karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bintang Anugrah Medika

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

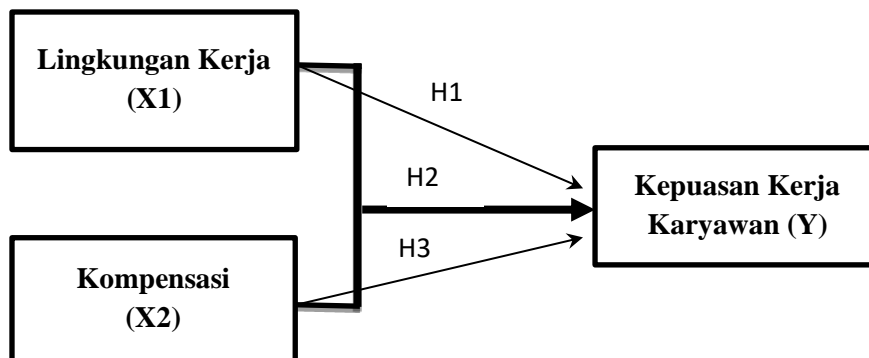
Lingkungan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan para karyawan dalam memilih tempat kerja dan melakukan suatu pekerjaan. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang menunjang sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan keefektifan dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti mengharapkan suatu imbalan atas hasil kerja keras yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam menentukan dan melakukan suatu pekerjaan. Menurut Handoko (2014:41) pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi motivasi karyawan tersebut untuk bekerja dan tercipta suatu kepuasan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bintang Anugrah Medika

#### 2.4 Kerangka Penelitian

Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah variable lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variable bebas, sedangkan variable tetapnya adalah kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara variabel secara skematik dapat dilihat pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian