

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka/Literatur adalah sumber atau referensi yang digunakan untuk berbagai kegiatan didunia pendidikan dan kegiatan lainnya. Namun literatur juga menjadi acuan yang digunakan untuk memperoleh informasi tertentu. Literatur merupakan dokumen penelitian untuk kajian sastra karena memuat kriteria-kriteria yang berkaitan dengan fokus kajiannya. Secara garis besar kajian pustaka ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan yaitu, kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Ketiga variabel ini akan dipaparkan secara lebih rinci, sebagai berikut :

##### **A. Kepuasan Kerja**

###### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang sangat personal, yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya.

###### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

(Sutrisno 2014) mengemukakan, beberapa factor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu :

### 1. Kesempatan untuk maju

Hal ini berkaitan dengan ketersediaan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.

### 2. Gaji

Gaji yang lebih tinggi seringkali berhubungan dengan ketidakpuasan, dan jarang sekali seseorang menyatakan kepuasannya dengan jumlah uang yang diterimanya.

### 3. Fasilitas

seperti akses ke rumah sakit, cuti, program pensiun, atau fasilitas perumahan sering menjadi standar yang diharapkan dari suatu jabatan, dan jika fasilitas-fasilitas ini dapat dipenuhi, hal tersebut dapat meningkatkan tingkat kepuasan.

### 4. Rekan Kerja

Kerja sama antara anggota kelompok kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan memiliki dampak positif yang tinggi terhadap tingkat kepuasan kerja.

## **B. Kompensasi**

### **a. Definisi Kompensasi**

Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung dan tidak langsung.

kompensasi terdiri dari imbalan yang bersifat finansial dan jasa tak berwujud, serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Secara umum perusahaan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawan dengan tujuan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang unggul dalam memberikan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Kompensasi (Hasibuan 2013) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai :

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan terjamin karena turn-over relative kecil
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **c. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Sutrisno 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu:

1. Pemberian Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gajiumunya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang bersifat secara tetap.
2. Pemberian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
3. Pemberian Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Pemberian Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

## **C. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut (Nitisemito 2009) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut (Sedarmayanti 2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan Definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Robbins 2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Keamanan di tempat saya bekerja saat ini sudah cukup baik

Keamanan dalam implementasi protokol kesehatan (prokes) kini menjadi mutlak perusahaan yang disiplin menerapkan prokes berarti menunjukkan kepedulianya terhadap kondisi karyawannya.

- b. Sarana dan prasarana ditempat kerja saya sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan setiap karyawan.

Sarana dan Prasarana menjadi hal yang wadimiliki oleh perusahaan semakin baik dan canggih suatu sarana prasarana yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan semangat karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah bahwa sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Hubungan antar karyawan
- b. Hubungan antar dengan atasan dan bawahan

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar referensi dalam penyusunan penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa referensi dari penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Terdahulu	Penjabaran
1.	Nama Peneliti	Titi Riansari dan Achmad Sudiro Rofiaty
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang)
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja -Kinerja Karyawan
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwaterdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2.	Nama Peneliti	Syaripah Mulyah S.W. dan Adya Hermawati Fajar Saranani
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres
	Indikator Kompensasi (X1)	1.Gaji/Upah 2.Insentif 3.Tunjangan
	Indikator Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan/cahaya 2.Kebisingan
	Indikator Kepuasan Kerja (Y)	3.Hubungan Sesama Rekan Kerja 1.Gaji/Upah 2.Promosi 3.Rekan Kerja
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan yakni 27 orang pegawai PT Kendari Ekspres.
	Hasil	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Kompensasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja . Hasil ini juga didukung

		oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi
3.	Nama Peneliti	Dwi Novianto dan Tri Yuniati
	Tahun	2015
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna
	Indikator Kompensasi (X1)	1.Gaji/Upah 2.Insentif 3.Tunjangan
	Indikator Lingkungan Kerja (X2)	1.Penerangan 2. Suhu Udara 3.Hubungan Antar Karyawan
	Indikator Kepuasan Kerja (Y)	1.Supervisi 2.Kesempatan Untuk Maju 3.Rekan Kerja
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda
Hasil	Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.	
4.	Nama Peneliti	Dewi Andriany
	Tahun	2019
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Bagian Operasional (Kurir) yang berjumlah 39

		orang dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus).
	Hasil	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
5.	Nama Peneliti	I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja -Kinerja Karyawan
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja
6.	Nama Peneliti	Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi
	Tahun	2015
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung.
	Indikator Kompensasi (X1)	1.Gaji 2.Tunjangan 3.Bonus
	Indikator Lingkungan Kerja (X2)	1.Suhu 2.Penerangan 3.Rekan Kerja
	Kepuasan Kerja (Y)	1.Gaji 2.Promosi -Rekan Kerja
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja

	Metode Penelitian	Kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 66 responden dan data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda
	Hasil	Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.
7.	Nama Peneliti	Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas
	Tahun	2016
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja -Kinerja Karyawan
	Metode Penelitian	Kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan Sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan Software Program SPSS versi 22.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8.	Nama Peneliti	Chaisunnah dan any muttaqhiyatun
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Nama Peneliti	Raja Devi Ramadanita & Kasmiruddin
	Tahun	2018

	Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan
10	Nama Peneliti	Evi Damayanti dan Ismiyati
	Tahun	2020
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
	Variabel Penelitian	-Kompensasi -Lingkungan Kerja -Budaya Organisasi -Kepuasan Kerja
	Metode Penelitian	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang yang berjumlah 79 guru. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel ditetapkan sebanyak 79 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ . Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0,05$ . Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,36% dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$ . Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 20,25% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ .

### 2.3 Pengaruh Antar Variabel

Setiap variabel memiliki pengaruh dan saling mempengaruhi dengan variabel lainnya yang bersifat timbal balik.

## 1. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai standarized koefisien beta sebesar 0,238 yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PDAM. Badung. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Bhatti et al. 2011) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, hal ini berarti pemberian kompensasi adil dan merata dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sektor pendidikan di Pakistan.

Pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan untuk memacu karyawan agar semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasan akan turun bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang terindikasikan

oleh tingginya upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor dan rekan kerja, dimana sejalan dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui perantara kinerja karyawan PT Bank BTPN.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

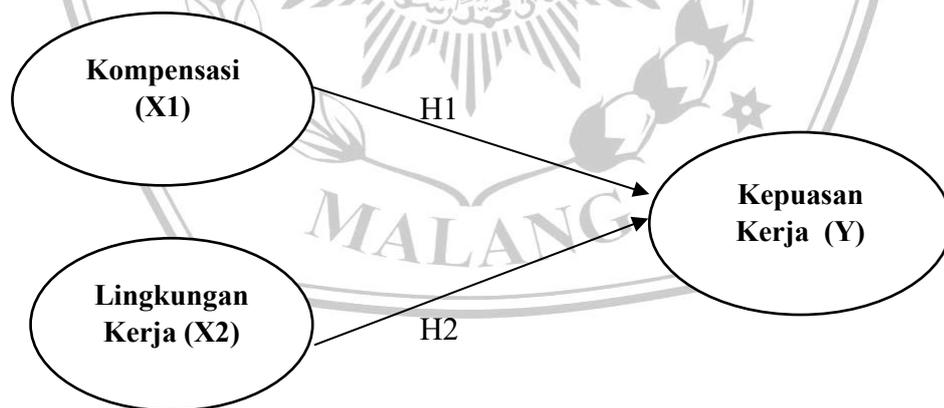
Penelitian yang dilakukan oleh (Eka 2005) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada PT. Pertamina (Persero) di Jawa Barat. bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Kaltim. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja pada Industri Babi.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Pada Penelitian yang dilakukan oleh (Andriany 2019) 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.

#### 2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah alur pikiran yang membentuk dasar dari penelitian, diperkuat oleh teori-teori dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak atau pengaruh dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.



## 2.5 Hipotesis

Dengan merujuk pada perumusan permasalahan dan telaah literatur yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa asumsi atau dugaan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

### 1. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh (Bhatti *et al.* 2011) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, hal ini berarti pemberian kompensasi adil dan merata dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

### 2. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Subowo dan (Eka 2005) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada PT. Pertamina (Persero) di Jawa Barat.

#### H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

