

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

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 individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Kawiana, 2008). Kompensasi pada hakikatnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah memberi kontribusi kepada organisasi dengan maksud agar mereka dapat memberi kontribusi positif bagi kemajuan organisasi (Nurul Qomariah, 2020). Menurut (Simamora, 2006), kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalanimbangan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Marnis & Priyono, 2008). Menurut (Hasibuan, 2008) kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

##### **2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Berikut dua jenis kompensasi beserta penjelasannya menurut (Nurul Qomariah, 2020).

###### **A. Kompensasi Finansial**

Kompensasi Finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

- a) Kompensasi langsung, kompensasi langsung berarti kompensasi finansial secara langsung yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.
- b) Kompensasi tidak langsung, kebalikan dari kompensasi langsung, kompensasi ini tidak diberikan secara langsung kepada karyawan yang menerima dalam bentuk uang. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

### **B. Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi non-finansial, seperti namanya, kompensasi yang ketiga ini sama sekali tidak berhubungan dengan finansial. Kompensasi nonfinansial ini bisa berupa pekerjaan/proyek yang menarik dan menantang, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

#### **2.1.3 Indikator Kompensasi**

(Sumual, 2017) menjelaskan jika kualitas kompensasi di dalam suatu perusahaan dapat dinilai melalui sejumlah indikator yang dapat dijadikan sebagai alat pengukur. Beberapa indikator yang relevan untuk menilai baik buruknya kompensasi yaitu :

- a) Pembayaran gaji dan upah, pembayaran gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan dan

pembayaran, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

- b) Pembayaran insentif, insentif diberikan jika karyawan mendapatkan kinerja yang bagus seperti penjualan melebihi target atau banyaknya jasa yang dihasilkan.
- c) Pemberian tunjangan, tunjangan merupakan bentuk dari kompensasi tidak langsung dan biasanya diberikan kepada seorang karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan. Bentuk tunjangan seperti asuransi kesehatan, pembayaran liburan dan hari libur.
- d) Pemberian penghargaan, penghargaan diberikan ketika karyawan mendapatkan suatu prestasi didalam perusahaan, penghargaan dapat berupa promosi, pujian dan pengakuan.

#### **2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

(Afandi, 2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Nitisemito, 2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembannya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) menyebutkan 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.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mencakup segala unsur yang berada di sekitar para pekerja atau karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

### **2.1.5 Parameter Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2017) menyebutkan jika ada beberapa parameter untuk mengukur tingkat kelayakan lingkungan kerja suatu perusahaan, beberapa parameter yang relevan yaitu :

#### **1. Parameter lingkungan kerja fisik antara lain :**

- a. Kualitas penerangan cahaya
- b. Kualitas suhu udara
- c. Tingkat kebersihan
- d. Tingkat keamanan

#### **2. Parameter lingkungan kerja non-fisik antara lain :**

- a. Kondisi hubungan kerja bawahan dan atasan
- b. Kondisi hubungan kerja antar rekan kerja

### **2.1.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

(W Enny, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, berikut penjelasan tentang lingkungan kerja :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## **2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

### **2.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja**

(Metris Diksi, 2023) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai keadaan emosional karyawan yang di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Menurut (Marnis & Priyono, 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) kepuasan kerja merupakan kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan.

#### **2.1.8 Teori Kepuasan Kerja**

(Kawiana, 2008) ada tiga teori yang membahas kepuasan kerja, yaitu Teori Ketidaksesuaian/Perbedaan Kebutuhan (Discrepancy Theory), Teori Keadilan/Keseimbangan (Equity Theory), dan Teori Dua Faktor (Two Factor Theory).

- a) Teori Ketidaksesuaian/Perbedaan Kebutuhan (Discrepancy Theory) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan perbedaan antara harapan dan realitas yang dirasakan. Jadi, jika seseorang merasa kepuasannya melebihi

harapannya, maka akan merasakan perbedaan positif, tetapi hal ini tergantung pada perbedaan antara ekspektasi dan realitas yang dihasilkan.

- b) Teori Keadilan/Keseimbangan (Equity Theory) menyatakan bahwa kepuasan kerja individu bergantung pada tingkat keadilan dalam situasi kerja, terutama dalam hal input (faktor pendukung pekerjaan) dan hasil (imbalan yang diterima dari pekerjaan). Individu cenderung membandingkan rasio input hasil mereka dengan rasio input hasil orang lain. Jika perbandingan dianggap adil, maka akan timbul kepuasan. Namun, jika perbandingan tidak seimbang, dapat menyebabkan ketidakpuasan.
- c) Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut sebagai "satisfies" atau motivator, seperti pekerjaan yang menarik, tantangan, peluang prestasi, penghargaan, dan promosi. Faktor-faktor ini memicu kepuasan jika terpenuhi, tetapi ketidakpuasan mereka tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sementara "dissatisfies" atau hygiene factor adalah faktor-faktor yang jika tidak terpenuhi, akan menyebabkan ketidakpuasan, seperti gaji, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan status. Faktor-faktor ini penting untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi jika sudah terpenuhi, ketidakpuasan tidak selalu terjadi.

### **2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

(Afandi, 2016) menjelaskan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfilment), kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (Discrepancies), kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (Value attainment), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (Equity), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (Genetic components), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

#### **2.1.10 Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

(Afandi, 2016) menjelaskan jika ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 2) Hubungan dengan atasan (supervision), kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan



keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

- 3) Teman sekerja (workers), teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (promotion), promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji atau upah (pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap laik atau tidak.

#### **2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja**

(Afandi, 2016) menjelaskan jika tingkat kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan dapat dinilai melalui sejumlah indikator yang dapat dijadikan sebagai alat pengukur. Beberapa indikator yang relevan untuk menilai tingkat kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kepuasan pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 2) Kepuasan gaji dan upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Kepuasan promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

- 4) Kepuasan terhadap atasan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Peneliti	Febrilian Lestario (2022)
	Judul Penelitian	Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gebang Indonesia
	Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gebang Indonesia
	Metode Penelitian	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (Questioner), studi dokumen dan wawancara (Inteview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	1.Variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

		2.Variabel kompensasi dan lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Peneliti	Maulana Almeyda, Yupiter Gulo (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Tujuan Penelitian	Riset bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik.
	Metode Penelitian	Penelitian ini bersifat kausalitas, penelitian kausal adalah penelitian yang berguna melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat, sifatnya sebab akibat. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi sekaligus sebagai sampel penelitian ini dan menggunakan teknik jenuh untuk mengambil sampel. Data primer dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner penelitian dengan skala Likert dan menggunakan Analisa regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	1.Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik 2.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berdikari Matahari Logistik.
3	Peneliti	Areis Prassetiawan, Dian Triyani (2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang)

	Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
	Metode Penelitian	Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan CV Enggal Jaya Semarang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan menyebar kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda
	Hasil Penelitian	<p>1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila semakin tinggi motivasi untuk karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat</p> <p>2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat</p> <p>3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila kualitas lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.</p>
4	Peneliti	Damara Emily, Carol Daniel Kadang (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta
	Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Metode Penelitian	Jenis penelitian ini penelitian deskriptif , penelitian deskriptif ialah penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari orang, keadaan, maupun situasi.

5	Hasil Penelitian	<p>1.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin rendah maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah.</p> <p>2.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin tidak baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.</p>
	Peneliti	Dewi Andriany (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan
	Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional Medan
	Metode Penelitian	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional Bagian Operasional (Kurir) dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus), analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	1.Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan

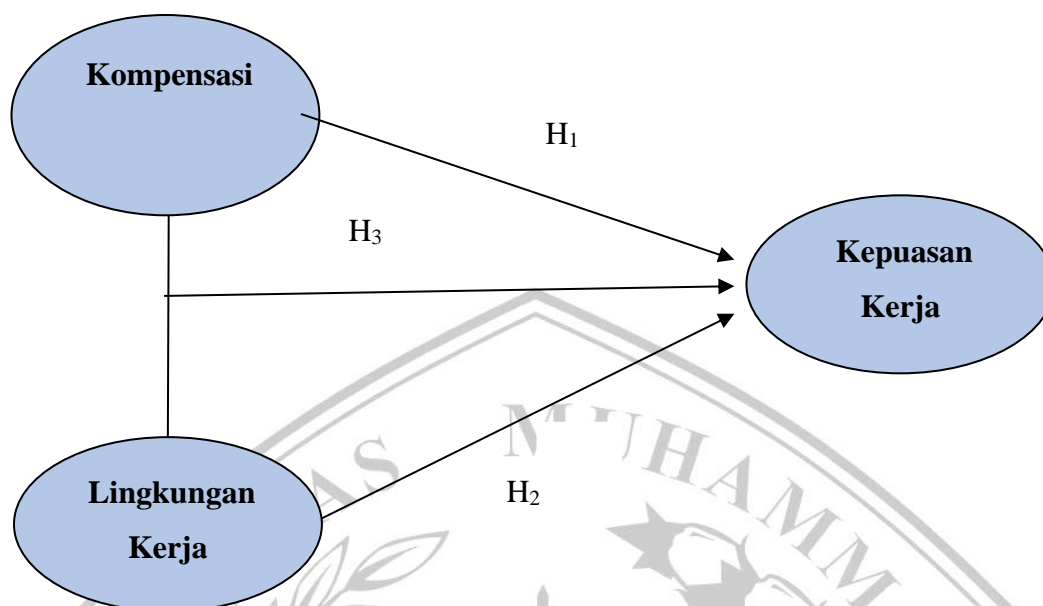
	<p>2.Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional Medan</p> <p>3.Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional Medan</p>
--	--

### 2.3 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dan hipotesis merupakan elemen penting dalam setiap penelitian ilmiah. Kerangka pemikiran memberikan landasan konseptual yang mendukung penelitian, sedangkan hipotesis adalah pernyataan yang diuji untuk menguji validitas kerangka pemikiran tersebut. Dalam hal ini, kerangka pemikiran dan hipotesis berperan sebagai fondasi yang mengarahkan proses penelitian dan membantu peneliti dalam merancang metodologi serta mengambil keputusan yang relevan selama proses penelitian.

Pada gambar dibawah ini terdapat variabel kompensasi yang menunjuk arah panah terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan sebagai hubungan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja atau dapat juga didefinisikan sebagai pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya ada variabel lingkungan kerja yang menunjuk arah panah terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat diartikan hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja atau pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Bagian terakhir ada garis penghubung antara variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja lalu terdapat anak panah yang menunjuk variabel kepuasan kerja, hal ini mempunyai arti pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Gambar 2 Kerangka Penelitian



## 2.4 Hipotesis

### Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian (Herispon, 2022) kompensasi, telah dijelaskan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja menjadi lebih tinggi atau menjadi lebih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji secara statistik variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan hasil slope positif pada trend kompensasi, dengan pengertian bahwa, bila terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan memberikan efek langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan lebih dari satu satuan. Dapat dilihat bahwa kompensasi memberikan efek yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, Dengan demikian kompensasi dapat dijadikan sebagai alat dan metode oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerja yang diinginkan perusahaan seiring dengan tujuan untuk memperoleh omzet penjualan dan capaian hasil yang lebih tinggi lagi. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

### **Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

(Murtafia and Suryalena, 2015) lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Melalui pengujian Uji-t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan dapat diterima. Hal ini berarti jika semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik tingkat kepuasan kerja, demikian sebaliknya. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

### **Hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

(Emily dan Kadang, 2020) penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan hasil positif dan signifikan. Kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian kompensasi yang sesuai dapat mendukung peningkatan kerja karyawan tepat waktu dan efektif. Lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan pekerjaan akan menjadi cepat selesai. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja