

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia difokuskan pada unsur manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdapat dalam fungsi atau bidang pekerjaan mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia yang secara khusus membicarakan masalah kepegawaian atau yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi [9].

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [10].

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* [11].

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mencakup proses pengelolaan manusia, pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia dan juga mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

1.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dibagi menjadi beberapa yaitu sebagai berikut [10]:

1. Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*).

1.1.2 Kepuasan Kerja

1.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan diperlukan oleh lingkungannya dan bentuk aktualisasi diri masing-masing. Apabila hal ini dipenuhi, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervise, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan [5].

Kepuasan kerja adalah sebuah hal yang bersifat personal karena setiap manusia tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tidak sama sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya [12].

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja [13].

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah sebuah perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan mereka.

1.1.2.2 Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Beberapa dimensi pengukuran kepuasan kerja yaitu [14]:

1. Tantangan pekerjaan

Karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderator menantang. Sebagian besar pekerja akan mengalami kesenangan dari kepuasan.

2. Reward yang memadai

Kecenderungan pekerja dalam meningkatkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi pengembangan pribadi, dan status social.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi

membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Karyawan cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

4. Kolage yang mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan social. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja meningkatkan ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

1.1.2.3 Model-Model Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Ada lima model kepuasan kerja yang menonjol, berdasarkan penyebabnya, yaitu [5]:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan memenuhi kebutuhan individu. Sebagaimana dijelaskan diatas, bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan mulai dari gaji, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, rekreasi, dan berbagai tunjangan lainnya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Kecocokan antara harapan yang realitas

Kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi merupakan perbedaan antara harapan dan hasil yang diperoleh. Pada saat hasil yang diperoleh lebih besar daripada yang diharapkan, atau harapan lebih kecil dari hasil, maka akan mendapat kepuasan dan sebaliknya. Ketika hasil lebih kecil dari harapan, atau harapan lebih besar dari hasil, maka kepuasan akan rendah.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan kerja berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Semakin baik nilai suatu pekerjaan bagi perusahaan atau semakin besar

makna pekerjaan bagi pencapaian tujuan perusahaan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan, dan sebaliknya. Semakin kecil makna pekerjaan bagi pencapaian tujuan organisasi, maka semakin kecil pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

4. Persamaan

Kepuasan kerja merujuk pada perlakuan individu secara adil di tempat kerja. Keadilan dalam hal perlakuan kerja, perlakuan yang adil dalam pemberian gaji, perlakuan yang adil di depan peraturan perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya. Perasaan kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang diterima dengan apa yang diterima orang lain.

5. Komponen watak atau genetik

Individu yang emosinya stabil akan mudah merasakan kepuasan kerja dibandingkan individu yang emosional, temperamen, suka mengeluh dibelakang, dan karakter negatif lainnya.

1.1.2.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di bawah ini dikemukakan teori-teori kepuasan kerja [12]:

1. Teori Nilai

Dalam teori ini, disampaikan bahwa kepuasan seseorang dalam bekerja dapat ditentukan oleh apa yang dia dapatkan sebagai hasil dari pekerjaan yang diberikan. Jika seseorang mendapatkan semakin banyak hasil, maka dapat dipastikan kepuasan yang diterima akan semakin tinggi pula tanpa memandang siapa orang tersebut.

2. Teori Keseimbangan

Dalam pendekatan yang pertama kali diperkenalkan Adam ini, dikemukakan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh seorang kuncinya adalah keseimbangan. Puas atau tidaknya seseorang adalah hasil perbandingan antara input-outcome yang didapatkan dengan input-outcome yang didapatkan oleh pegawai

lainnya. Semakin seimbang perbandingan tersebut, maka kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

3. Teori Perbedaan

Dalam teori ini, proter menyampaikan bahwa cara mengukur kepuasan adalah dengan menentukan selisih antara harapan seorang pegawai dengan kenyataan yang dia terima. Jika seorang pegawai secara harapan menginginkan angka 8 dan secara kenyataan dia mendapatkan angka 9, maka dapat dipastikan dia merasa puas. Namun jika yang dia dapatkan justru lebih rendah dari angka 8, maka muncul ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Dalam kehidupan, setiap manusia pastinya memiliki kebutuhan. Kebutuhan setiap manusia sifatnya relatif dan tidak sama. Dalam teori ini, dikemukakan bahwa kebutuhan yang terpenuhi merupakan kunci utama terciptanya kepuasan seorang pegawai. Jika kebutuhan yang terpenuhi semakin besar, maka semakin besar kepuasan yang dia rasakan.

5. Teori Pandangan Kelompok

Jika pada teori sebelumnya ditekankan pada kebutuhan seseorang, maka pada teori pandangan kelompok ditambahkan bahwa kebutuhan bukanlah satu-satunya hal yang mempengaruhi kepuasan. Selain kebutuhan, pendapat dari sebuah kelompok rujukan menjadi indikator penilaian kepuasan seseorang. Seorang pegawai akan merasa puas ketika hasil yang dikerjakannya sesuai dengan kebutuhan yang menjadi harapan kelompok rujukan tersebut.

6. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang memakai acuan dari teori Abraham Maslow. Teori ini beranggapan bahwa terpenuhinya kebutuhan tidak menjadi ukuran sebuah kepuasan. Persepsi pada sebuah kelompok kerja mengenai kepuasan dengan dimensi terpisah menjadi hal yang menentukan kepuasan. Seorang pegawai yang bekerja yang dapat terlibat dalam berbagai kombinasi hasil positif yang dapat menciptakan bayangan tentang kepuasan kerja apakah dengan tingkat tinggi atau kepuasan dengan tingkat yang rendah. Kepuasan seseorang memiliki hubungan yang

timbang balik dengan kepuasan hidupnya (yang dirasakan dari faktor dari pekerjaan atau faktor di luar pekerjaan seperti kepuasan dari keluarga).

1.1.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor ini sendiri memiliki peran dalam memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada masing-masing karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu [5] :

1. Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi : (a) minat, (b) Ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, dan (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan suhu ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan social, (c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

1.1.2.6 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja memiliki keinginan agar mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan mereka. Adapun indikator-indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut [15]:

1. Jaminan

Segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung dimana dengan adanya sistem jaminan dalam perusahaan membuat karyawan merasa puas dan aman pada saat melaksanakan pekerjaannya.

2. Promosi

Promosi merupakan adanya suatu perubahan yang diharapkan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, pendapatan dan wewenang yang berbeda yang disertai dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

3. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana beberapa orang, kelompok, dan organisasi menggunakan informasi agar terhubung dengan orang lain yang berada disekitarnya.

4. Lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

1.1.3 Lingkungan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan [16].

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling orang yang sedang bekerja dan dapat memberikan efek atau pengaruh semangat serta gairah terhadap dirinya dalam menjalankan pekerjaannya [17].

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari [18].

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang dapat memberikan pengaruh positif atau pengaruh negatif dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

1.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi terdapat jenis-jenis lingkungan kerja. Adapun jenis-jenis lingkungan kerja terbagi dua antara lain [18]:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan, tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan, tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman., murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh pancaindera

manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

1.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain [16]:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dari 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain [16]:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

1.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik, yaitu sebagai berikut [16]:

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising

hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

4. Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung

dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

1.1.4 Motivasi Kerja

1.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa latin yakni "*movere*" artinya "dorongan" atau "daya penggerak", sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi [19].

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi [19].

Motivasi adalah kekuatan dorongan pada diri pegawai yang menimbulkan dan/atau mengarahkan perilaku atau tindakan dari karyawan tersebut [20].

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

1.1.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori-teori motivasi kerja yang dianggap paling sering digunakan dalam hal memotivasi karyawan. Teori-teori yang dimaksud adalah teori Hierarki, teori ERG, teori dua faktor, teori motivasi prestasi. Keempat teori motivasi kerja tersebut yaitu sebagai berikut [21] :

1. Teori Hierarki kebutuhan Maslow

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Teori Hierarki Abraham Maslow

Sumber : Abraham Maslow

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan Fasa aman (*Safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan social (*Social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang.

2. Teori Erg (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alderfer

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dan Clayton Alderfer juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer sependapat bahwa orang yang cenderung meningkatkan kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut Faktor “higienis” (*hygiene factors*)

4. Teori motivasi prestasi dari McClelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. David McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan yang besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja.
- Mereka cenderung berusaha membina hubungan social yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

1.1.4.3 Bentuk-Bentuk Motivasi

Motivasi kerja dapat dilakukan perusahaan dengan beberapa bentuk-bentuk motivasi. Pada umumnya bentuk-bentuk motivasi kerja yang sering dilakukan perusahaan memiliki empat unsur utama. Berikut ini bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan suatu organisasi atas perusahaan, yaitu [22]:

1. Kompensasi bentuk uang

Kompensasi bentuk uang merupakan bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan kinerjanya hal ini meliputi (gaji, upah, tunjangan, insentif, bonus dan hal lain yang diterima oleh karyawan).

2. Pengarahan dan pengambilan

Pengarahan dimaksudkan untuk menentukan pekerjaan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang dimaksudkan agar tujuan perusahaan tercapai.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Teknik ini diterapkan dalam perusahaan antara lain dengan pengayan pekerjaan terhadap karyawan (menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif dapat melibatkan seseorang dalam pekerjaan dan mampu mengambil keputusan yang mempengaruhi kemajuan perusahaan.

4. Kebajikan

Hal ini merupakan tindakan yang diambil secara sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan senang terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

1.1.4.4 Alat-Alat Motivasi

Cara perusahaan dalam mendorong para karyawannya untuk bekerja seperti yang diharapkan tidaklah sama. Perbedaan motivasi itu sangat tergantung pada gaya, selera penekanan dan kemampuan dari organisasi. Berikut ini alat-alat motivasi yang bisa digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan antara lain [10]:

1. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.
2. *Nonmaterial incentive* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat,

pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

1.1.4.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi yaitu [10]:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program, seperti menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang professional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kinerja dan gairah kerja karyawan akan terus meningkat sehingga kestabilan karyawan perusahaan akan tetap bertahan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Mengefektifkan pengadaan karyawan yang dimaksud adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis, perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, mempertahankan daya saing perusahaan serta mengoptimalkan nilai tambah.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Karyawan digolongkan sebagai salah satu intangible aset. Hal ini dikarenakan pengukuran terpenting karyawan adalah loyalitasnya. Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja disebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja disebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja. Sayangnya loyalitas karyawan adalah suatu nilai yang tidak dapat diukur dengan pasti, bahkan tidak bisa diukur dengan uang. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memberikan gaji yang tinggi pada karyawan, belum tentu ia akan loyal dan betah pada perusahaan tersebut, sehingga loyalitas karyawan menjadi suatu barang yang mahal bagi seluruh perusahaan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi yang tepat akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab yang besar maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi dalam bentuk edukasi mengenai peralatan atau bahan baku yang digunakan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan, maka karyawan tersebut akan semakin terampil dan efisien dalam menggunakan peralatan dan bahan baku.

1.1.4.6 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Ada dua faktor motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut [5] :

1. Faktor Motivator/intrinsik

Faktor motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek yang termasuk kategori ini antara lain: pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya faktor ini, menyebabkan orang merasa puas, tetapi bila tidak terpenuhi, tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan.

Faktor motivator, yang menyentuh manusia melalui rasa senang/cinta dan tidak senang/cinta bekerja dan dapat meningkatkan/menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan juga menyangkut pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, prestasi kerja, pengakuan, tantangan kerja, peningkatan tanggung jawab, pertumbuhan, dan pengembangan.

Faktor motivator atau faktor intrinsik ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau motivator yang meliputi:

- a. Pencapaian;
- b. Pengakuan;
- c. Tanggung jawab;
- d. Kemajuan;
- e. Pekerjaan itu sendiri; dan
- f. Kemungkinan untuk tumbuh.

Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang; adapun yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Ada 3 hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai, yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan pegawai yakni terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya.
- c. Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2. Faktor *Hygiene*/ekstrinsik

Keberadaan faktor ini tidak akan meningkatkan motivasi kerja, namun faktor ini kalau tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan. Aspek yang termasuk dalam faktor ini antara lain, gaji, cara pengawasan, hubungan antar-pekerja, dan kondisi kerja.

Faktor *hygiene*, yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya. Selain itu juga berkaitan dengan kebijakan dan administrasi pekerjaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antarpersonel, uang, status, dan keamanan.

Faktor *hygiene* tidak dapat meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, tetapi sekadar menjadi faktor pemelihara, karena mempertahankan tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi, bilamana faktor ini diturunkan dapat mengakibatkan merosotnya produktivitas, adapun faktor motivator menyentuh rasa puas atas keberhasilan, kecintaan terhadap profesi, pengakuan, memperoleh pengalaman dari pekerjaan yang memberi tantangan dan tanggung jawab.

Faktor *hygiene* atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi ini

adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan, antara lain:

- a. Gaji;
- b. Keamanan pekerjaan;
- c. Kondisi kerja;
- d. Status;
- e. Prosedur perusahaan;
- f. Kualitas pengamanan teknis; dan
- g. Kualitas hubungan interpersonal.

1.1.4.7 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi atau yang bisa dikatakan juga kebutuhan. Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan suatu hierarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan. Indikator dalam mengukur motivasi kerja yang efektif adalah sebagai berikut [10] :

1. Upah yang layak dan adil

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang tenaga kerja. Untuk seorang tenaga kerja dalam meningkatkan kebutuhan hidupnya adalah memang dengan mendapatkan upah untuk hidup mereka. Upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

2. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dan suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu yang nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada

dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

3. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding baik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

4. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

1.1.5 Kompensasi

1.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan akan memungkinkan pegawai/karyawan bekerja dengan penuh motivasi, hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan pegawai/karyawan tersebut.

Kompensasi adalah imbalan finansial atau nonfinansial yang diterima karyawan karena jalinan kerjasama antara pemberi pekerjaan dan tenaga kerja atau karyawan [24].

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal dari dipekerjaannya karyawan itu [25].

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya [15]

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1.1.5.2 Manfaat Pemberian Kompensasi

Perusahaan dapat memperoleh manfaat besar dari pemberian kompensasi apabila pemberiannya sesuai dengan aturan dan kesepakatan bersama antara lain [11]:

1. Loyalitas karyawan meningkat

Ketika kompensasi diberikan dengan sesuai, akan menumbuhkan rasa memiliki pada karyawan. Sehingga ketika karyawan telah merasa memiliki dalam perusahaan, maka mereka akan memberikan yang terbaik dan loyal kepada perusahaan di mana mereka bekerja.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Apabila kompensasi diberikan dengan sesuai akan membuat karyawan lebih berkomitmen menjaga apa yang telah disepakati di awal.

3. Motivasi kerja meningkat

Ketika kompensasi diberikan dengan sesuai, akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya.

4. Konflik kerja dapat dikurangi

Pemberian kompensasi yang sesuai, akan mengurangi terjadinya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

5. Memberikan rasa kebanggaan

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, akan menumbuhkan rasa bangga dalam diri karyawan. Mereka akan merasa bahwa kinerja yang dilakukan mendapatkan suatu imbalan yang sesuai. Dengan demikian, mereka akan terdorong untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

6. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai, kegiatan perusahaan akan berjalan lancar tanpa ada gangguan. Gangguan yang dimaksud yakni seperti kedisiplinan, aksi mogok kerja, tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang sudah ditargetkan, dan sebagainya yang disebabkan karena adanya rasa tidak puas karyawan dalam pemberian kompensasi.

1.1.5.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki beberapa tujuan. Tujuan kompensasi merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan

keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja. Ada beberapa tujuan kompensasi adalah untuk [9]:

1. Ikatan kerjasama; dimana dengan pemberian kompensasi terjadi ikatan kerja sama formal antara majikan/perusahaan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Mendapatkan kepuasan kerja; dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.
3. Pengadaan pegawai yang efektif; Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Memberikan motivasi; jika balas jasa cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan; dengan program kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover lebih kecil.
6. Disiplin; dengan pemberian balas jasa yang lebih 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.

1.1.5.4 Bentuk-bentuk Kompensasi

Hasibuan membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (disebut juga kompensasi finansial) yang berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (disebut juga kompensasi non finansial) yang

berupa pemberian kesejahteraan karyawan, lebih lanjut kedua bentuk kompensasi diatas dijelaskan sebagai berikut [9]:

1. Kompensasi Finansial

- a. Gaji/Upah dan Insentif

Insentif; Menurut Sarwoto dalam Martini adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi.

- b. Tipe-tipe insentif dapat digolongkan dalam dua golongan, yaitu:

- Insentif Material

Insentif dalam bentuk uang.

- Insentif dalam bentuk jaminan

- Insentif Non Material.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan berkelanjutan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk Kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Adalah penghargaan yang disebut gaji/upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (upah/gaji diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain).

2. Kompensasi Tidak Langsung

Adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misal : THR, pemberian tunjangan kesehatan, cuti, liburan.

3. Fasilitas;

Yang merupakan kenikmatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan.

4. Insentif

Adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

1.1.5.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar [17]:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan dan inflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawainya.

2. Penawaran bersama

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipenuhi saat terjadinya tawar menawar mengenai upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard hidup dan biaya hidup minimal pegawai

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan pegawai.

1.1.5.6 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan acuan dalam memberikan kompensasi yang layak oleh perusahaan kepada karyawannya. Agar sistem kompensasi berjalan secara efektif, terdapat hal-hal yang harus diperhatikan perusahaan, yaitu [15]:

1. Gaji

Gaji merupakan uang atau balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja maupun hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2. Upah

Upah merupakan penghargaan dari tenaga kerja karyawan sebagai hasil produksi yang berbentuk uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jumlah dan jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu maupun bulan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

4. Insentif

Insentif adalah suatu alat yang diciptakan organisasi untuk mendorong karyawan agar mau meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih ditetapkan.

5. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji yang diterima karyawan, hal ini juga merupakan penghargaan atas kinerja karyawan atas balas jasa terhadap pencapaian target yang diperoleh karyawan perusahaan.

1.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian dilakukan *sudah* ada yang meneliti tentang pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cinemaxx Lippo Plaza Manado dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado [3].
2. Adveni Aoliso, Hans Lao (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang yang secara total berjumlah 39 orang. Teknik sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang [26].
3. Veri Arinal dan Agus Tanti Rahayu (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. Populasi dalam penelitian ini adalah 31 karyawan dan sampel menggunakan sampling jenuh/sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen, faktor Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan secara simultan faktor Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika (STIKOM CKI) [8].
4. Widya Parimita, Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *convenience*

sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden dan total populasi yang berjumlah 85 karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari [27].

5. Septerina dan Rusda Irawati (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 171 responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana sampel yang diambil hanya pada karyawan di bagian Produksi saja pada PT. Etowa Packaging Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia [7].

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|--|---|--|--|
| Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado | X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kepuasan Kerja | 1. Secara parsial Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. 2. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. |
| Adveni Aoliso, Hans Lao (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang | X : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. |

(Sambungan Tabel 2.1)

| Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|--|---|---|---|
| Veri Arinal, Agus Tanti Rahayu (2017) | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika (STIKOM CKI) | X_1 : Motivasi X_2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di STIKOM CKI. 2. Secara parsial variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di STIKOM CKI. 3. Secara simultan Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di STIKOM CKI. |
| Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari | X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. 2. Secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. |

(Sambungan Tabel 2.1)

| Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|---------------------------------|--|--|---|
| Septerina, Rusda Irawati (2018) | Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia | X_1 : Kompensasi Finansial X_2 : Kompensasi Non Finansial Y : Kepuasan Kerja | 1. Secara parsial Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Etowa Packaging Indonesia. 2. Secara simultan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Etowa Packaging Indonesia. |

1.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusia yaitu karyawannya. Dengan demikian bagian operasional atau manajer perusahaan perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan perusahaan bisa terwujud.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap

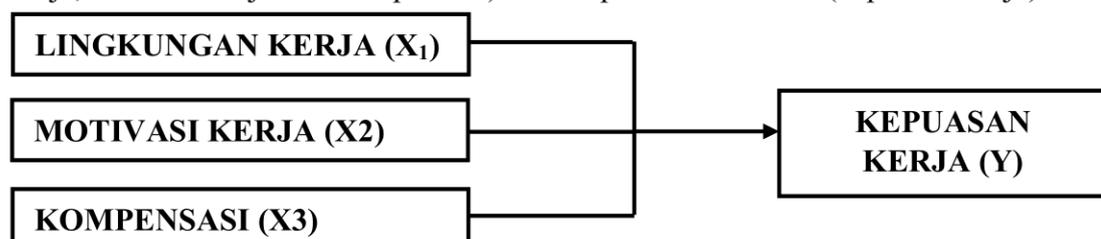
individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan. Dampak yang terjadi apabila di dalam perusahaan tidak ada motivasi, pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi karena kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja sehingga dapat mencapai kepuasan. Pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel terkait (kepuasan kerja).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

1.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [28].

1.4.1 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezki

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah [29]. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dapat memberikan pandangan negatif kepada karyawannya akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [26]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezki.

1.4.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezki

Motivasi adalah kekuatan dorongan pada diri pegawai yang menimbulkan dan/atau mengarahkan perilaku atau tindakan dari karyawan tersebut [20]. Motivasi menjadi suatu hal yang penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan atau mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan mencapai hasil yang optimal [30]. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugas-tugasnya akan sulit bekerja dengan efektif dan

cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [3]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezeki

1.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezeki

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [10]. Kompensasi yang layak menimbulkan semangat individu untuk meningkatkan keahliannya, bahkan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan/organisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan individu [15]. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diterima karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi dan kepuasannya akan turun. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan [7]. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezeki.

1.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezeki

Di dalam perusahaan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan

pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi sehingga lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Seorang karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sudah dapat dipastikan mereka akan mencari dan berpindah ke perusahaan lain, yang mereka anggap akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan sebelumnya. Hal ini dapat merugikan perusahaan, apabila karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Sumber Rezeki.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL