

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen yang berasal dari kata (*to manage*) yang mempunyai arti mengatur. Manajemen adalah suatu proses dimana untuk menjalankan tujuan yang diinginkan perusahaan. Dimana pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen pada umumnya mempunyai arti yang sangat luas dan saling berhubungan dengan ilmu lain seperti keuangan, pemasaran, sumber daya manusia. Berikut definisi manajemen menurut para ahli :

Menurut (Handoko, 2000:10) “Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan – tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan”.

Sedangkan Hasibuan (2010) menyatakan “Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa Manajemen adalah ilmu serta seni dalam menjalankan suatu aktivitas suatu organisasi yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2009:6) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Sedangkan Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur tenaga kerja atau karyawan melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemutusan hubungan kerja sebagai usaha-usaha untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari dan Sobry Sutikno (2008:7) “Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksana pekerjaan dan lain-lain”.

2.1.2.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu (2013:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan (*Job Analysis*)
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Diskripsi jabatan (*Job Description*)
 - f. Orientasi kerja (*Job Orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*Training and Development*)
 - b. Pengembangan karier
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa (Kompensasi) mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan (*Benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*Services*)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Lingkungan kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

Pemberhentian karyawan

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2011:125) mendefinisikan “Kompensasi sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan guna kemajuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:121) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerjasama formal antara pimpinan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial dan fisik sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan dapat lebih mudah.

4. Motivasi

Balas jasa dapat memberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya pergantian yang lebih kecil.

6. Disiplin

Dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin bagi semua karyawan yang semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.

8. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi berdasarkan jenisnya dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran insentif berupa bonus dan komisi.

2. Kompensasi finansial tak langsung

Kompensasi finansial tak langsung yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban berupa program – program proteksi (asuransi

kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja dan pensiun), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil).

3. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif, contohnya : pengakuan dan prestasi istimewa.

2.1.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:124) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji atau upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu yang relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil besarnya gaji atau upah ditetapkan oleh kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

Dalam sistem hasil (*Output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan atas banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu yang dikerjakannya.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2016:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang – undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Effendy (2000:13) “Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk

merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan”. Sedangkan Handoko (2002:30) menyatakan “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain”.

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau pengertian dari seseorang ke orang lain melalui media tertentu yang menghasilkan sebuah informasi.

2.1.4.2 Komunikasi Organisasi

Menurut Pace & Faules (2001 : 31-33) “Komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi”.

Sedangkan menurut Wiryanto (2006) “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di dalam suatu kelompok. Baik itu formal maupun informal dari suatu organisasi”.

Dari pengertian di atas komunikasi organisasi adalah perilaku orang-orang dalam pengiriman dan penerimaan pesan di dalam suatu organisasi.

2.1.4.3 Arah Komunikasi dalam Organisasi

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara imbal balik.

a. Komunikasi dari atas ke bawah

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan manajemen sampai ke karyawan paling bawah.

Fungsi komunikasi ke bawah digunakan pimpinan untuk :

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan, prosedur kerja, peraturan instruksi dan mengenai pelaksanaan kerja bawahan.
- 2) Menyampaikan pengaruh doktrinasi, evaluasi dan teguran.
- 3) Memberikan informasi mengenai tujuan organisasi, kebijaksanaan - kebijaksanaan organisasi.

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Dimulai dari bawahan mengalir ke tingkatan manajemen puncak.

Fungsi komunikasi ke atas digunakan untuk :

- 1) Memberikan pengertian mengenai laporan prestasi kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan.
- 2) Memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan secara mendatar antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan dengan karyawan dan sebagainya. Pesan dalam komunikasi ini bisa mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antarbagian. Komunikasi horizontal ini membantu organisasi untuk menghindari

beberapa masalah dan memecahkan yang lainnya, serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal atau komunikasi silang adalah komunikasi yang berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Dalam arti lain pihak yang satu tidak berada pada jalur struktur lain. Fungsi komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari – hari”. Menurut Gouzali Saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Sihombing (2004:134) “Lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan, kesesakan, kepadatan dan luas ruang kerja. Sedangkan faktor non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Jadi dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.5.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) “Manfaat Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan”.

2.1.5.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). 2) 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.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “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”.

2.1.5.4 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi diempat kerja, dan sebagainya

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu

udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

2.1.6 Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2002) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Siagian (2001) “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015) “Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek – aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing – masing pekerja”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima maka orang tersebut tidak merasa puas. Sebaliknya jika seseorang menerima manfaat diatas harapan maka orang tersebut akan merasa puas.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan kerja adalah fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan perkerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan 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

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggan rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang serupa, misal 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. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

2.1.6.3 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2005) peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja di gaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu, tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian sejenis ini telah dilakukan sebelumnya dan merupakan penelitian terdahulu yang dirasa sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain :

1. Hadi Kurniawanto (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi Kurniawanto yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja dan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

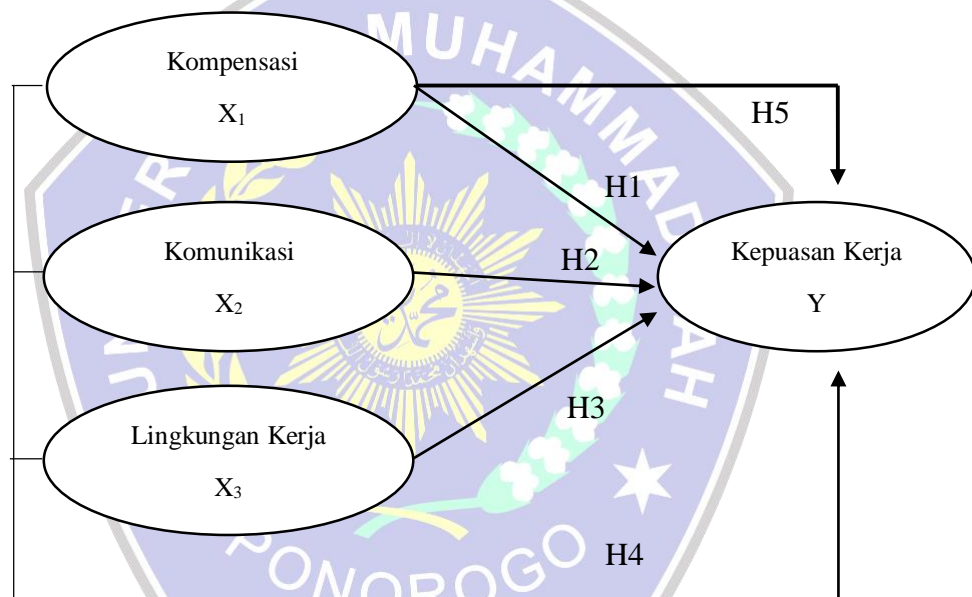
2. I Dewa Gede Kresna Wirawan dan I Nyoman Sudharma (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan dan I Nyoman Sudharma yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitian ini adalah secara parsial Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan

Kerja dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Natasha Skin Clinic Center di Ponorogo. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Margono (2004) Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dapat mengembangkan hipotesis yang dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2011:125) mendefinisikan “Kompensasi sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”. Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam penelitian, karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan hasil yang diperoleh sesuai dengan jerih payah yang telah mereka keluarkan sehingga kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi Kurniawanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja dan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Di Duga Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Natasha Skin Clinic Center di Ponorogo.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Menurut Effendy (2000:13) “Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan”. Jika dalam suatu organisasi terjalin hubungan kerja dengan baik serta komunikasi yang lancar maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede Kresna Wirawan dan I Nyoman Sudharma (2015) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil penelitian ini adalah secara parsial Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Di Duga Komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Natasha Skin Clinic Center di Ponorogo.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Menurut Sihombing (2004:134) “Lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan, kesesakan, kepadatan dan luas ruang kerja. Sedangkan faktor non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Hasil penelitian dari Mukti Wibowo dkk. (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Di Duga Lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Natasha Skin Clinic Center di Ponorogo.

4. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Pada penelitian Hadi Kurniawanto (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi lebih meningkat.

I Dewa Gede Kresna Wirawan dan I Nyoman Sudharma (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu terkait dengan komunikasi yang terjalin dengan baik pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Mukti Wibowo dkk. (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman serta kondusif sehingga membuat karyawan merasa senang dan puas.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H4 : Di Duga Kompensasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Natasha Skin Clinic Center di Ponorogo.

5. Variabel Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja karyawan

Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam penelitian, karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan hasil yang diperoleh sesuai dengan jerih payah yang telah mereka keluarkan sehingga kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat. Kompensasi yang meningkat diharapkan dapat membuat karyawan menjadi semakin termotivasi dalam bekerja dan semakin setia kepada perusahaan.

Hasil penelitian dari Dewa Nyoman (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarihusada Generasi Mahardika Bali.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H5 : Di Duga Variabel Kompensasi yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Natasha Skin Clinic Center di Ponorogo.

