

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sarana menetapkan dan mencapai sebuah tujuan, serta dasar keputusan mengenai penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut (Drucker, 2008). Selain itu, berdasarkan pendapat (Simamora, 2006) manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat kedua ahli tersebut dapat diuraikan bahwa manajemen adalah proses dari fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada, juga salah satu kunci dari kesuksesan perusahaan. Fungsi manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik tidak kemungkinan itu adalah perusahaan yang sukses.

Manajer yang melakukan kegiatan untuk membuat perusahaan menjadi sukses. Dengan demikian, manajer bisa didefinisikan sebagai orang yang melakukan kegiatan manajemen yang dikenal karena gajinya atau penghasilannya yang banyak, kehidupan glamornya dan tentunya kisah kesuksesan mereka mengelola perusahaan. Yang kita ketahui saat

ini di golongan menjadi berbagai bidang seperti manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasional, dan pemasaran.

2.1.2 Manajemen sumber daya manusia

Menurut (Wijayanto, 2012), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang terkait dengan pengelolaan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Marwansyah, 2010, p. 3) bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dari kedua ahli tersebut dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja dalam memnuhi tujuan perusahaan berdasarkan fungsi manajemen yang terkait. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif. Diantaranya adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya.

Menurut (Sedarmayanti, 2009), tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

a. Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap

departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

d. Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014, pp. 21-24) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja,

komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Wiliam B. Werther dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2017, p. 119) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or preriodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* (kompensasi adalah apa yang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Menurut Andrew F. Flippo dalam (Hasibuan, 2017, p. 119), *a compensation is anything that constutes or is regarded as an equivalent or recompense.* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusaahn apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan.

Menurut Menurut (Sastrohadiwiryo, 2005) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Sistem kompensasi juga sebagai salah satu hal terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Namun demikian juga banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa kompensasi bukan sekedar *a cost* yang harus diminimalisir.

Selain itu faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan

eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-off* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja dengan tidak giat.

Tujuan kompensasi menurut (Malayu, 2013, p. 121) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Diana Coker dalam <https://www.thehrdigest.com>.

The purpose of compensation in an organization:

- a. *Attract & retain employees*
- b. *Motivate workforce & sustain high morale*
- c. *Meet legal requirements*
- d. *Motivate personal growth*

Tujuan kompensasi diatas dijelaskan bahwa kompensasi itu penting bagi karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan menarik karyawan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi pribadi karyawan supaya bisa bekerja dengan baik dan menghasilkan hal-hal yang positif.

Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensi keluar dari perusahaan. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi kerja bagi karyawan, stabilitas karyawan, menjadikan disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi diterapkan sedemikian rupa, maka motivasi karyawan akan lebih baik.

(Dessler, 2006) mendefinisikan “*employee compensation refers to all forms of pay going to employees and arising from*

their employment.”. Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran yang timbul dari pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Faktor-faktor kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Sutrisno E. , 2009, p. 190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang

menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (tenaga, waktu, dan pikiran) serta kompensasi (keahlian, pengetahuan, dan kemampuan lainnya) yang telah mereka berikan selama periode waktu tertentu sebagai pemberian pada pencapaian tujuan perusahaan dan diterimanya karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Kompensasi juga mempunyai tujuan sangat penting bagi perkembangan. Karena tanpa adanya kompensasi, perusahaan tersebut tidak akan berkembang. Salah satu tujuan kompensasi adalah memperoleh karyawan memenuhi persyaratan, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya dan mematuhi peraturan-peraturan legal.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Wiliam B. Werther dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2017, p. 119) *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or preriodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* (Kompensasi adalah apa yang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Menurut Andrew F. Flippo dalam (Hasibuan, 2017), *A compensation is anything that constutes or is regarded as an*

equivalent or recompense. (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan.

Kompensasi menurut (Wahyono, 2008, p. 124), mengartikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya atas perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008, p. 155). Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Sistem kompensasi juga sebagai salah satu hal terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja dan

tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Namun demikian juga banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa kompensasi bukan sekedar *a cost* yang harus diminimalisir. Menurut (Handoko, 2003), faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

2.1.3.4 Macam-macam kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017, p. 118), menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan/diberikan walaupun perkerja tersebut tidak masuk kerja.

2) Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berdoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3) Insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang prestasinya diatas prestasi-prestasi standart dan juga digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4) Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

5) *Benefit dan service*

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiunan, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017, p. 118), menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

2.1.3.6 Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2.1.3.7 Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

2.1.3.8 Tunjangan

Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009, p. 21) lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hamper sama dengan yang dikemukakan (Nitisemito, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Dari pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

2.1.4.2 Macam macam Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2014, p. 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

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 memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

★ Indikator-Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011, p. 28) menguraikan dua belas indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem 36 penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Siklus udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan

kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal, konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian air condition (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna

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.

9) Dekorasi

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

10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif

untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak. Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Dengan demikian,

(Sedarmayanti, 2011, p. 28) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja meliputi: penerangan, temperatur udara, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan dan hubungan kerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya adalah bekerja. Bekerja adalah aktivitas manusia dalam melaksanakan tugas dimana dia bekerja dan diakhiri dengan hasil karya yang dapat dinikmati. Dengan itu maka kepuasan kerjapun mulai muncul dari seorang pekerja. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang timbul dari pekerja ketika keinginannya telah terpenuhi.

Kepuasan Kerja dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberi efek positif dalam berbagai macam hal. Secara definisi kepuasan kerja memiliki pengertian yang berbeda-beda dari para ahli, menurut (Rivai, 2014, p. 856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Sedangkan menurut (Robbins, 2010, p. 113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter karakter pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon dari aktualisasi emosi yang berasal dari perasaan puas dari beberapa faktor seperti dari pekerjaannya, luar pekerjaannya dan kombinasi luar maupun dalam pekerjaan karyawan tersebut.

Mewujudkan kepuasan kerja karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pemimpin organisasi. Dalam mewujudkannya perlu memperhatikan faktor-faktor dalam kepuasan itu sendiri.

2.1.5.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek. Menurut (Hariandja, 2010, p. 291) yaitu:

- a. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- b. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
- c. Rekan sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

- d. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Dari penjelasan faktor-faktor di atas, bahwa dapat disimpulkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.1.5.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu perusahaan agar dapat tercipta suatu suasana kerja yang sehat. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan, akibatnya tujuan perusahaan yang telah ditargetkan tidak akan tercapai.

Adanya perasaan tidak puas dalam suatu perusahaan juga akan menimbulkan konflik dalam organisasi kerja, sehingga iklim kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksananya organisasi kerja yang harmonis dan serasi. Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Robbinson & Corners, 2000), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

★ Indikator Kepuasan Kerja (Luthans, 2006, p. 24) mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

b. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

d. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

e. Rekan kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

f. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

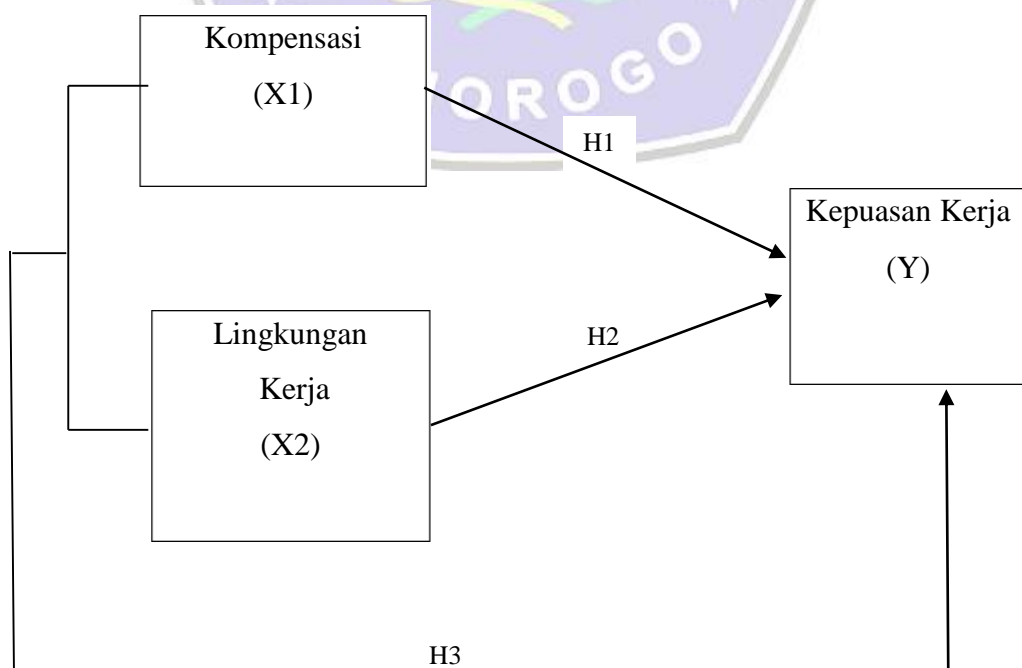
2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan tahun	Pengarang dan Penerbit	Hasil
1.	Pengaruh lingkungan	Pengarang: Pratama	1. Hasil penelitian menunjukkan untuk menguji dan menganalisis

	<p>kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). (studi pada PT. KFPS) (2016)</p>	<p>Penerbit: Universitas Dian Nuswantoro Semarang</p>	<p>pengaruh lingkungan kerja pada PT. KFPS yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 85 karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan regresi berganda. Pada faktor lingkungan kerja di PT. KFPS saat ini kondisi peralatan sudah lengkap sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kondisi ruangan kerja sudah baik sehingga membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3. Nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,233 dan signifikasinya sebesar 0,024.
2.	<p>Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). (studi pada karyawan di Jakarta Ponsel Ponorogo) (2018)</p>	<p>Pengarang: Pratama Penerbit: Universitas Muhammadiyah Ponorogo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar daripada table (7,462 > 1,6531). Dengan demikian hipotesis diterima. 2. Motivasi kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T hitung lebih besar daripada table (11,139 > 1,6531). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. 3. Kepemimpinan dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung lebih besar daripada f tabel (6,473 > 1,9693). Dengan demikian hipotesis 3 diterima. <p>Dari ketiga variabel tersebut yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung yang paling besar yaitu sebesar 11,139.</p>

3.	Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan tetap (Y). (studi pada karyawan gayamakmur mobil medan) (2015)	Pengarang: Akhwanul Akmal & Ihda Tamini Penerbit: Politeknik LP3I Medan	Hasil dari penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan metode analisis deskriptif, statistik parametris, analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604, dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.
----	--	--	--

2.3 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Menurut (Sastrohadiwiry, 2011) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Ika Ruhana (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang, Khaidir Anas (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Mitra Muda dan Amir Hamzah (2013) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertamanan kota Medan. Menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2009), bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian dari Akhwanul Akmal & Ihda Tamini pada karyawan Gayamakmur Mobil Medan (2015) bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Ho₁: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dealer Cemara Agung Motor Magetan.
- Ha₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dealer Cemara Agung Motor Magetan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2009, p. 21) lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Penelitian yang dilakukan Edward Tio (2014) di Perusahaan X menyatakan bahwa: *“There are significant of work environment towards the job satisfaction of the employee, it can be concluded that in order to improvethethe company employee job satisfaction, the company needs to pay attention to the work environment they provide for the employees”*. Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, itu bias disimpulkan dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang mereka bangun untuk karyawan.

Berdasarkan penelitian Pada Jakarta Ponsel Ponorogo (Pratama, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Ho₂: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dealer Cemara Agung Motor Magetan.

- Ha₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dealer Cemara Agung Motor Magetan.
- c. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2010, p. 113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter karakter pekerjaan tersebut. Menurut (Rivai, 2014, p. 856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan penelitian dari Aditya Pratama pada PT. KFPS (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

- Ho₃: Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dealer Cemara Agung Motor Magetan.
- Ha₃: Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di dealer Cemara Agung Motor Magetan.