

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap kegiatan organisasi manusia selalu berperan aktif didalamnya menjadi pelaku, perencanaan dan terwujudnya tujuan organisasi. Sebuah tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan, secanggih apapun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan jika tanpa adanya peran karyawan untuk menjalankannya tentu alat-alat tersebut tidak akan ada gunanya. Manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah cara untuk mengatur manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan namun skill karyawan tetap diprioritaskan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada organisasi meliputi ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya, supaya dapat membantu kelancaran aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Para ahli mempunyai pandangan yang beragam dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Namun secara umum intisari dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai tujuan dan esensi yang sama.

Menurut Hasibuan (2017: 9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Dessler (2011: 4) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Suatu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut (Komang 2012: 5) adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia efektif dan efisien melalui kegiatan kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas maka pengertian dari manajemen sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi demi meraih tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi didalamnya salah satunya adalah :

Menurut Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

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

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan peran atau kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap perusahaan. Hal tersebut sudah sangat wajar karena sumber daya manusia merupakan penggerak semua kegiatan diperusahaan, oleh karena itulah mengapa pemanfaatan peran karyawan menjadi sangat vital.

Tetapi ada tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) yaitu :

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standart organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan dapat diartikan sebagai orang yang merasa puas di suatu perusahaan atau lembaga yang pada akhirnya bisa loyal di perusahaan tersebut. Atau kepuasan dapat diartikan juga sebagai orang yang merasa puas dalam bekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional di tempat kerjanya kepuasan adalah hal penting bagi perusahaan dan karyawan karena

merekalah yang merasa puas dengan segala aktifitas atau kegiatan didalamnya dengan tujuan mempermudah perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

2.2.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja adalah merasa senang dan puasnya karyawan pada perusahaan yang digeluti atau dikerjakannya sehingga pekerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan lebih baik dan dapat menguntungkan pihak perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011: 94) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Menurut Setiawan dan Ghozali (2008: 155) pengertian kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja.

Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut robin Robins dan Judge (2008: 107) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan penjelasan diatas pengertian dari kepuasan kerja adalah sebuah perasaan senang didalam pekerjaan yang ditanggungnya sehingga pekerjaan tersebut bisa terealisasi dengan cepat, tepat dan menyenangkan sehingga perusahaan tersebut bisa berkembang dan sukses dengan pesat.

2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja yang mutlak sangat sulit dicari karena dalam setiap individu karyawan berbeda – beda standart dalam tingkatkepuasan kerja.

Adapun indikator – indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) antara lain :

1. Menyenangi pekerjaannya.
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral kerja.
4. Kedisiplinan.
5. Prestasi kerja.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2009) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua prediksi penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti kedua faktor tersebut bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi

Kepuasan kerja yang dilakukan dengan adanya sebuah motivasi dari orang lain maupun diri sendiri.

2. Kompensasi

Kepuasan individu yang mencukupi kebutuhan finansial karena pemberian kompensasi yang layak pada pekerjaan yang digelutinya.

3. Lingkungan kerja

Kepuasan kerja didalam ruangan atau lingkungan perusahaan yang pada akhirnya membawa hasil positif untuk perihal lingkungan.

4. Keadilan

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

5. Komponen genetik

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

Dari uraian diatas faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada enam yaitu: kondisi kerja, peluang untuk maju, beban kerja dan tingkat stress kerja, rasa hormat, rekan kerja, hubungan dengan supervisor, penghargaan yang berbentuk uang.

2.3. Motivasi

Pengertian motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud supaya orang tersebut mampu menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mampu membuat mereka bersemangat untuk bekerja, yang mana hal tersebut akan menguntungkan perusahaan. Tetapi dalam pemberian motivasi kepada karyawan juga harus menyesuaikan karena mereka memiliki kebutuhan dan kepribadian yang berbeda-beda.

Menurut Mangkunegara (2009: 184) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:155) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas pengertian motivasi adalah Suatu perubahan atau dorongan jiwa untuk memperbaiki diri sendiri yang sebelumnya biasa-biasa saja menjadi luar biasa

2.3.1. Jenis-Jenis Motivasi

Dalam memberikan motivasi tentu tidak selamanya menggunakan motivasi yang sama secara terus menerus, karena pemberian motivasi yang sama dan berulang-ulang akan memunculkan rasa yang biasa saja dan tidak akan mampu mendorong seseorang untuk lebih baik. Oleh karena itu kita perlu mengetahui jenis-jenis motivasi supaya mampu memberikan motivasi yang berbeda-beda dan mampu memberikan secara tepat, kemudian pemimpin harus tau karakter karyawan sehingga motivasi tersebut di implementasikan dengan cara yang berbeda kepada orang lain.

Ada beberapa jenis-jenis motivasi menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016: 28) sebagai berikut :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

2.3.2. Teori – Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Teori – teori motivasi itu antara lain :

1. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

2. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologikal seperti : kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yakni:

- a. *Need of achievement* : yaitu suatu dorongan atau keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan.
- b. *Need of affiliation* : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- c. *Need of power* : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2016: 116), yaitu :

1. Faktor intern :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - d. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

2.3.4. Indikator Motivasi

Dalam mengukur motivasi bisa melalui banyak cara salah satunya melalui indikator-indikator yang diambil oleh Maslow yang dikutip Sutrisno (2016), yang dimana menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Setelah itu dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, penghargaan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan khusus

2.3.5. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan atau diri sendiri. Dengan adanya motivasi akan mampu menambah energi dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diperusahaan secara baik dan benar.

Ada beberapa tujuan motivasi menurut Umi dan Sri (2016: 26) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.4. Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun bukan fisik yang harus dan diberikan kepada karyawan yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Pemberian kompensasi pada karyawan dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi mereka, dimana hal tersebut dinilai sebagai penghargaan atas kerja mereka kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Komang, 2012:153).

Pengertian kompensasi dari segi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. (Wilson, 2012: 255).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. (Umi, 2015, hal. 154).

Berdasarkan pendapat diatas dapat diuraikan pengertian kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dapat berupa tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

2.4.1. Bentuk Kompensasi

Dalam kompensasi ada beragam macam bentuk, dimana hal tersebut merupakan penyesuaian pada kebutuhan karyawan. Jika kompensasi tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka hal tersebut dapat membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Ada dua bentuk kompensasi menurut Umi Farida (2017: 196) sebagai berikut :

- a. Kompensasi yang berbentuk uang :

Kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan.

- b. Kompensasi yang berbentuk barang :

Kompensasi itu dibayar dengan bentuk barang.

Sedangkan untuk metode pemberian kompensasi pada karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Kompensasi langsung atau *direct compensation* (upah, gaji, insentif).
- b. Kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* (tunjangan, uang pensiun pakaian dinas, fasilitas kendaraan, perumahan, transportasi).

2.4.2. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 86), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayarnya harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan.

3. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasinya di atas prestasi standar.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap keuntungan yang ditawarkan pada karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang, jasa kesehatan dan liburan.

2.4.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan utama kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa terimakasih kepada karyawan yang berprestasi atau untuk mereka yang layak menerimanya atas jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Kompensasi tersebut diharapkan mampu menjadi dorongan bagi karyawan supaya mereka dapat bekerja secara loyal dan cekatan pada pekerjaan dan perusahaan.

Ada beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi menurut Umi Farida (2017: 205), yaitu :

a. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi dapat menjalin ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan, disitu karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan kerja

Kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Pemberian kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau tanggung jawabnya. Kehidupan manusia tidak mungkin terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya termasuk manusia dan lingkungannya terdapat hubungan yang sangat dekat dan erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Umi dan Sri (2016), Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan aplikatinsi karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja untuk melakukan sesuatu. Sedangkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan maka dari itu pentinglah untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

2.5.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beragam faktor dapat mempengaruhi lingkungan kerja salah satunya seperti yang dikatakan oleh Umi dan Sri (2016) yaitu:

1. Pewarnaan

Kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna-warna cerah lebih disukai

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin dan lembut. Misalnya : coklat muda, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Sedangkan warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak luas dan bersih serta membantu pekerja yang memerlukan ketelitian.

2. Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu kebersihan adalah pangkal kesehatan. Dalam hadist Nabi dikemukakan bahwa “Kebersihan adalah sebagian dari iman”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan juga mempengaruhi kejiwaan seseorang.

Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Begitu muncul rasa senang akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan apanila kita bekerja pada satu tempat yang penuh

debu dan bau yang tidak enak, dan apalagi pekerjaan kita perlu konsentrasi yang tinggi. Maka kita tidak akan betah ditempat kerja tersebut.

3. Penerangan

Penerangan bukan hanya terbatas pada penerangan dari cahaya lampu, tetapi juga penerangan dari cahaya matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian. Dengan demikian sangat diperlukan penerangan yang cukup supaya karyawan dapat nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

5. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, jika rasa tenang sudah muncul maka akan mendorong semangat kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman dimasa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu hal yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang di lakukan tentu akan terganggu dan tidak dapat maksimal.

Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut atau setidaknya dapat menguranginya. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara atau bilamana mungkin mengusahaakan sedemikian rupa sehingga kebisingan dapat berkurang.

2.5.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26), ada beberapa indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif.

2. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara dalam ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

3. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar

4. Fasilitas

Fasilitas adalah suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Siti Nur Afiah, Abdul Qodir Djailani dan Achmad Agus Priono	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja X3 Motivasi Y : Kepuasan Kerja	<p>a. Nilai t hitung sebesar 4,547 dengan signifikansi sebesar 0,000 atau sig <5% (0,000<0,05), maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>b. Nilai t hitung sebesar 1,792 dengan sig sebesar 0,077 atau sig t > 5% (0,077>0,05), maka lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>c. Nilai t hitung sebesar -0,397 dengan sig sebesar 0,692 atau sig t >5% (-0,397>05), maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
2	Himawan Chandra Hadinata (2012)	PENGARUH LINGKUNGAN	X1 : Lingkungan Kerja	a. uji t diketahui nilai t hitung 4,781. Hasil uji t ini diperoleh

		<p>KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PABRIK GENTENG MASSOKKA KEBUMEN, JAWA TENGAH</p>	<p>X2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja</p>	<p>nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.</p> <p>b. uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,014 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$ dan hasil uji t hitung bernilai 2,534. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik pula.</p>
--	--	---	---	---

2.7. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa yaitu jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih perlu dibuktikan kebenarannya atau masih skeptis. Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada bukti dan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

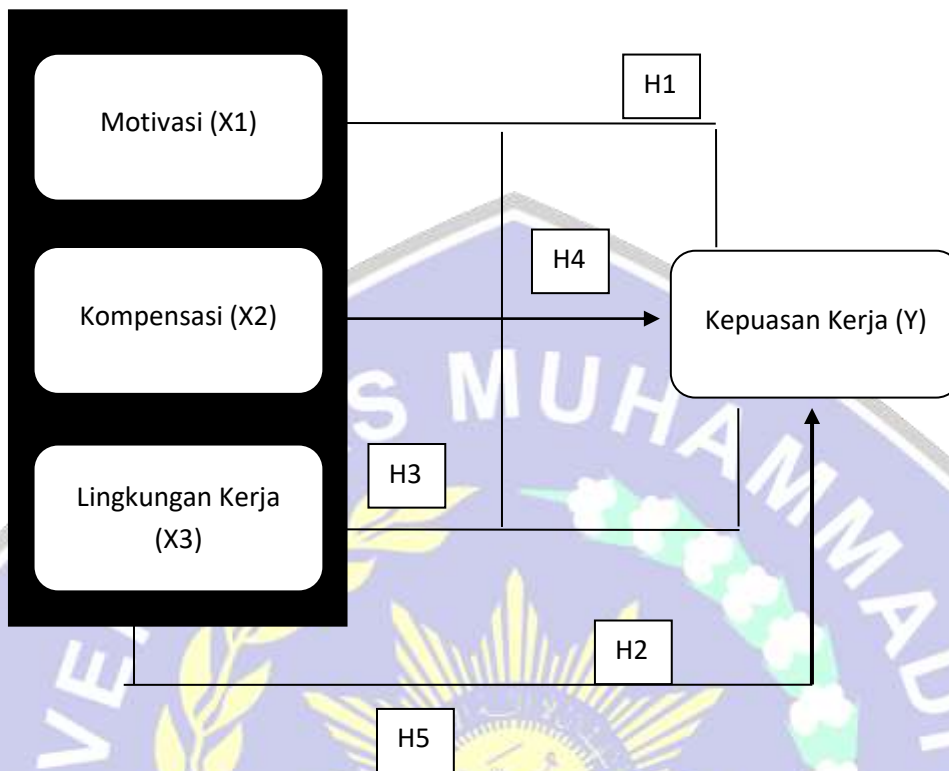
Menurut Slamet (2014) hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara terhadap yang diajukan. Sugiyono (2012:96) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :



2.8. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1



H₁ : “Diduga variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Pabrik Kulit Magetan”

H₂ : “Diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Pabrik Kulit Magetan”

H₃ : “Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Pabrik Kulit Magetan”

H₄ : “Diduga motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Pabrik Kulit Magetan”

H₅ : “Diduga motivasi berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan kerja di Pabrik Kulit Magetan”

Menurut (Ermita & Anisah, 2013) motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan kepuasan kerja. Pendapat suharsimi dan saherdian (Ermita) mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukan jadi dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan dapat menjadikan kinerja seseorang menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung jawab seseorang. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Susilo (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan.

Larasaty (2005) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kompensasi sebagai pendorong utama karyawan untuk bekerja. Odunlade (2012) mengemukakan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.