

## SKRIPSI

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN CV. IMMANUEL SURABAYA



Oleh :

**JOHAN CHRISTIANTO**  
**11116004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA  
SURABAYA  
2016**

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN  
CV. IMMANUEL SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Prasyarat  
Dalam Menyusun Skripsi



Oleh :

**JOHAN CHRISTIANTO**  
**11116004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA  
SURABAYA  
2016**

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Johan Christianto  
NPM : 11116004  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan CV. Immanuel Surabaya

### SKRIPSI INI DIAJUKAN UNFUK MEMENUHI PERSYARATAN PENYUSUNAN SKRIPSI JURUSAN MANAJEMEN

**Pembimbing,**

Tanggal : ..... 2 Agustus 2016

**Thyophoida W.S.P., SE., MM.**

**Mengetahui :**

**Ketua Program Studi**

Tanggal : ..... 2 Agustus 2016

**Thyophoida W.S.P., SE., MM.**

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh **Johan Christianto** dengan NPM. 11116004

Telah diuji pada 10 Agustus 2016 dan dinyatakan **LULUS** oleh :

**Ketua Tim Penguji :**



**Dra. Maria Widayastuti, MM.**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dra. Maria Widayastuti, MM.**

**Ketua Program Studi**



**Thyphoida W.S.P., SE., MM.**



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN CV. IMMANUEL SURABAYA

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan  
Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika  
Program Studi Manajemen Pemasaran

Pada hari Selasa, Tanggal 10 Agustus

Disusun oleh :

Nama : Johan Christianto  
NPM : 11116004  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Pemasaran

Tim Penguji :

Nama		
1. Dra. Maria Widyastuti, MM.	(Ketua)	 .....
2. Thyophoida W.S.P., SE., MM.	(Anggota)	 .....
3. Lilik Indrawati, SE., MM.	(Anggota)	 .....



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Johan Christianto  
NPM : 11116004  
Program Studi : Strata Satu (S1)  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen Pemasaran  
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya, 4 Juli 1992  
Alamat : Perumahan Griya Permata Hijau Blok M40, Sidoarjo  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan CV. Immanuel Surabaya.

1. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya ilmiah sendiri bukan plagiat dan atau karya orang lain.
2. Memperbolehkan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika untuk mempublikasikan seluruh / sebagian dari isi skripsi ini ke media publikasi.  
Dengan mencantumkan nama peneliti serta dosen pembimbing

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ada permasalahan terhadap karya ilmiah ini, maka saya siap bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku.

Surabaya, Agustus 2016

Yang membuat pernyataan,



(Johan Christianto)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan CV. Immanuel Surabaya”**. Skripsi ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi (S.E) program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari banyak kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Romo Dr. Y. Budi Hermanto, MM selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
2. Ibu Dra. Maria Widyastuti, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
3. Ibu Thyophoida W.S.P, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya sekaligus sebagai selaku dosen pembimbing yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini..
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Suarabaya yang telah memberikan pengetahuan dan pengajaran selama saya menjadi mahasiswa di Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
5. Bapak, Ibu dan keluarga yang sudah mendukung proses penelitian skripsi yang penulis kerjakan
6. Teman – teman yang telah mensupport saya hingga skripsi ini bisa selesai.
7. Semua orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, saya ucapkan terima kasih.

Penulis telah berusaha dalam menyusun skripsi ini, namun karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman maka penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Agustus 2016

Penulis



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

## DAFTAR ISI

Daftar Isi .....	i
Daftar Gambar .....	iii
BAB I     PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 Kinerja Karyawan .....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	6
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
2.1.3 Penilaian Kinerja .....	11
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	12
2.2 Kepuasan Kerja .....	13
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja .....	14
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	16
2.2.4. Alasan Pentingnya Kepuasan Kerja .....	17
2.3 Lingkungan Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.3.2 Kondisi Psikologis Kerja .....	20
2.3.3 Bosan Kerja .....	20





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**



2.3.4 Keletihan Kerja .....	20
2.3.5 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	20
2.3.6 Indikator – indikator Lingkungan Kerja .....	22
2.4 Kompensasi .....	22
2.4.1 Pengertian Kompensasi .....	22
2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	23
2.4.3 Sistem Kompensasi .....	24
2.4.4 Asas Kompensasi .....	26
2.4.5 Metode Kompensasi .....	27
2.5 Penelitian Terdahulu .....	28
2.6 Kerangka Konseptual .....	31
2.7 Hipotesis.....	32
2.8 Kerangka Pemikiran.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Obyek Penelitian .....	34
3.2 Pendekatan Penelitian, Jenis dan Sumber Data .....	34
3.2.1 Pendekatan Penelitian .....	34
3.2.3 Sumber Data .....	35
3.3 Variabel Penelitian .....	35
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
3.4.1 Definisi Operasional .....	36
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Populasi dan Sampel .....	38
3.5.1 Populasi .....	38



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**



3.5.2 Sampel.....	38
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	38
3.6.1 Uji Validitas .....	38
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.7.1 Uji Normalitas.....	39
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8 Analisa Berganda .....	41
3.9 Uji Koefisien Determinan .....	42
3.10 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	48
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah Organisasi / Perusahaan .....	48
4.1.2 Struktur Organisasi .....	49
4.1.1 Job Description .....	50
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
4.2.1 Karakteristik Responden .....	52
4.3 Pembahasan dan Analisis Data .....	53
4.3.1 Uji Validitas .....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	55
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	56



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	57
4.3.4 Analisis Data dan Pengujian Hipotesa.....	58
4.3.4.1 Analisis Regresi Berganda.....	58
4.3.4.2 Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) ....	61
4.3.4.3 Uji F .....	69
4.3.4.4 Uji t.....	69
BAB V PENUTUP .....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	48
Gambar 4.2	Uji Normalitas Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ), Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	55
Gambar 4.3	Uji Normalitas Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	55
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ), Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	57
Gambar 4.5	Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	58
Gambar 4.6	Kurva Distribusi Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ).....	64
Gambar 4.7	Kurva Distribusi Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	64
Gambar 4.8	Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	66
Gambar 4.9	Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	66





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Gambar 4.10	Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
Gambar 4.11	Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
Gambar 4.12	Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Usia Responden .....	51
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.6	Nilai Toleransi dan VIF Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ), Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	56
Tabel 4.7	Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	59
Tabel 4.8	Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	60
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	62
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	62
Tabel 4.11	Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) .....	63
Tabel 4.12	Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).....	59





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Tabel 4.13	Hasil Uji t Variabel $X_1$ , $X_2$ terhadap $Y_1$ (Kepuasan Kerja) .....	65
Tabel 4.14	Hasil Uji t Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y_1$ terhadap $Y_2$ (Kinerja Karyawan).....	67



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Data Hasil Isian Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Frekuensi
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Regresi
- Lampiran 7 Uji Korelasi



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN CV. IMMANUEL SURABAYA

## ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena memberikan kontribusi yang besar bagi tercapainya upaya pengembangan yang dilakukan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan kinerja karyawan yang baik, dimana hal tersebut dapat dicapai apabila diikuti dengan memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Immanuel Surabaya yang berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t pada taraf nyata 5%.

Hasil penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut : Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $51.040 > 3.16$ . Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $40.974 > 2.77$ . Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

Kata kunci : lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan karyawan, kinerja karyawan





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION OF  
SATISFACTION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
CV . IMMANUEL SURABAYA**

***ABSTRACT***

*Employees are a company's assets because it provides a major contribution to the achievement of the development efforts of the company. To achieve this, we need a good employee performance, where it can be achieved when followed by observing the work environment, compensation and employee satisfaction. Therefore the aim of this study to determine the effect on the work environment and compensation satisfaction and employee performance CV. Immanuel Surabaya .*

*The population in this study are employees at CV. Immanuel Surabaya which numbered 60 people. The analytical method used is multiple linear regression. Hypothesis testing using F test and t test at 5% significance level.*

*The results showed the following results: The working environment and compensation jointly influence employee satisfaction CV. Immanuel Surabaya, where  $F \text{ count} > F \text{ table}$  is  $51.040 > 3.16$ . Work environment, compensation and job satisfaction simultaneously affect employee performance CV. Immanuel Surabaya where  $F \text{ count} > F \text{ table}$  is  $40.974 > 2.77$ . The work environment has no significant effect on job satisfaction and employee performance. Compensation significant effect on job satisfaction but does not affect the performance of employees. Job satisfaction significantly influence employee performance CV. Immanuel Surabaya.*

**Keywords :** *work environment, compensation, employee satisfaction, employee performance*





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat dewasa ini, pertumbuhan dunia usaha di tanah air mengalami banyak kemajuan pada abad kedua puluh satu ini. Adanya pertumbuhan dunia usaha yang semakin maju tentunya memerlukan suatu pengelolaan yang lebih baik agar perusahaan dapat lebih bertahan atau bahkan dapat lebih berkembang. Perusahaan selalu berupaya mempersiapkan dan juga mengembangkan perusahaannya ke arah yang lebih baik dengan tujuan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya. Banyak perusahaan semakin kompetitif di dalam menjalankan roda bisnisnya. Mereka berlomba-lomba untuk melakukan berbagai pengembangan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Apa yang dikelola dan dikembangkan bukan hanya meliputi hal-hal yang bersifat material seperti keuntungan uang tetapi juga hal-hal yang bersifat non material yaitu manusia yang ada dalam perusahaan (karyawan). Manusia (karyawan) adalah unsur terpenting dan paling kompleks. Menyadari arti pentingnya manusia dalam perusahaan maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan.

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena pada dasarnya karyawan memberikan kontribusi yang besar bagi tercapainya upaya pengembangan yang dilakukan perusahaan. Salah satu pengembangan di dalam perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja karyawan





yang dimiliki sehingga mereka dapat berbuat yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan wajib menciptakan keselarasan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan masing-masing karyawan. Keselarasan ini dapat tercapai apabila perusahaan mampu menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun terkadang perusahaan tidak menyadari bahwa faktor kepuasan kerja secara tidak langsung memegang peranan penting sebagai motivator di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terlepas dari kealpaan dan ketidaktahuan perusahaan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan pada dasarnya mempunyai sejumlah kebutuhan dan keinginan. Hal tersebut menyebabkan mereka terdorong untuk berusaha memenuhinya. Satu kebutuhan dan keinginan terpenuhi atau terpuaskan, maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan lain yang belum terpenuhi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Seorang pemimpin yang baik dan bijaksana diharapkan untuk dapat mengetahui dan memahami apa yang menjadi keinginan, harapan, kebutuhan dan tujuan daripada para karyawan. Seorang pemimpin perlu untuk menciptakan faktor-faktor yang dapat menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat terlaksana.

Karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan keterlambatan dan penurunan mutu di berbagai bidang seperti bidang *marketing*, pelayanan, dan sebagainya. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya, dapat menyebabkan kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan

pemborosan biaya, waktu, dan sebagainya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan yang tidak puas dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, termasuk timbulnya demonstrasi-demonstrasi yang pada beberapa tahun terakhir ini marak terjadi di Indonesia.

Bertahan dan keluarnya karyawan dari perusahaan merupakan ukuran objektif tentang puas atau tidak puasnya karyawan dalam perusahaan atau organisasi manapun. Prinsipnya, orang akan bekerja lebih untuk apa yang ia sukai dan bekerja kurang untuk sesuatu yang tidak ia sukai. Kesimpulannya, karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan lebih produktif dari karyawan yang kurang menyenangi pekerjaannya.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Bangun (2012 : 254), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi



dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memutuskan mengadakan penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan CV. Immanuel Surabaya”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Immanuel Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Immanuel Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya?
5. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya?





### 1.3 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Immanuel Surabaya?
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. Immanuel Surabaya?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya?
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya?
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya?

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat digambarkan secara teoritis mengenai kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Sebagai sarana untuk menerapkan apa yang telah didapat di bangku kuliah serta dari buku-buku literatur dan dapat menambah pengalaman bagi penulis.



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan untuk memperluas pandangan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dijadikan ilmu penunjang bagi kalangan akademis.
- b. Melalui penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui indeks kepuasan karyawan dan dapat memonitor antara harapan karyawan dan persepsi dari apa yang diterimanya dari perusahaan tempat mereka bekerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi; baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Sehingga, terdapat dua asumsi umum tentang pemahaman pengertian kinerja. Asumsi pertama, pengertian kinerja yang menitikberatkan pada kinerja individu, sebagai bentuk prestasi yang dicapai individu berdasarkan target kerja atau tingkat pencapaian dari beban kerja yang telah ditargetkan oleh organisasi kepadanya. Asumsi kedua, pengertian kinerja yang dinilai dari pencapaian secara totalitas tujuan sebuah organisasi dari penetapan tujuan secara umum dan terperinci organisasi tersebut. Misalnya pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi dari penjabaran visi dan misi organisasi tersebut. Tetapi ada asumsi lain yang tidak terlalu umum digunakan sebagai titik berangkat dalam pemahaman kinerja, yaitu penilaian kinerja proses.

Pengertian kinerja yang terdapat dalam Mangkunegara (2007:67) adalah:

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Dari definisi diatas kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam diri seorang karyawan yang akan memberikan hasil yang kerja yang baik. Kualitas dan kuantitas bagi seseorang akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan untuk perusahaan baik hasil yang baik maupun buruk.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dari definisi tersebut, peneliti mengemukakan pengertian kinerja sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang demi kemajuan perusahaannya.

Dalam konteks kinerja keuangan organisasi, kinerja adalah ukuran dari perubahan keadaan keuangan organisasi, atau hasil keuangan yang dihasilkan dari keputusan manajemen dan pelaksanaan keputusan-keputusan oleh anggota organisasi. Karena persepsi hasil ini adalah kontekstual, langkah-langkah yang digunakan untuk mewakili kinerja yang dipilih didasarkan pada kondisi organisasi yang diamati. Langkah-langkah yang dipilih merupakan hasil yang dicapai, baik atau buruk.

### 2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

“Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).”



Penjelasan tentang kedua faktor ini, adalah :

A. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

B. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2007 : 75), faktor-faktor kinerja, antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Sikap Karyawan

Penjelasan dari indikator diatas, sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja, dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan juga kebersihan.
- b. Kuantitas Kerja, dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- c. Tanggung Jawab, dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
- d. Sikap Karyawan, dalam hal ini sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Pengukuran kinerja menurut Bangun (2012:234), antara lain: “Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu

pekerjaan tertentu.”

Penjelasan diatas adalah sebagai berikut :

a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi





ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### 2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Henry Simamora (2004: 338) penilaian kerja ialah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.



Sedangkan menurut Dwiyanto (2006:47) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh penilaian yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Penilaian kinerja menurut Siswanto (2005:231), adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Penilaian kinerja yang didasarkan pada standar atau ukuran tertentu dengan parameter yang dimensinya terlebih dahulu ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan acuan oleh organisasi dalam penilaian dan pengukuran kinerja. Standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009:11) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu : *pertama*, tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian *absolute*. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian *absolute* merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. *Kedua*, fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu : penilaian kinerja

berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan fokus hasil.

#### 2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto (2005:233), penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1 Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2 Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3 Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4 Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5 Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, mauppun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

#### 2.1.2 Kepuasan Kerja

##### 2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja, adalah :

Menurut Hariandja (2007:290), adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong/tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Veithzal Rivai (2009:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Dalam beberapa definisi terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan





perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari persesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Dari definisi diatas, akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan & penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya.

### 2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Umar (2008 :213 ), menyatakan bahwa ”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Menurut Hariandja (2007:290) berpendapat bahwa ”Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”.

Sedangkan Handoko (2007:193), menyatakan bahwa ”Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Menurut Veithzal Rivai (2009:480), teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)  
Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)  
Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas&peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan,&kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
3. Teori 2 faktor (*Two Factor Theory*)  
Menurut teori ini kepuasan kerja&ketidak puasannya itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan & ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang continue. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfies/motivator* & *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor / situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan & promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (Hegein Factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja & status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.



Menurut As'ad (2004:115) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja ialah :

- a. Faktor Psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat&keterampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya/dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik Financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja&kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja & istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem&besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas–fasilitas promosi, dan sebagainya.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2007:291), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Gaji. Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri. Yaitu Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
3. Rekan sekerja. Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan.
4. Atasan. Yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi. Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak. Proses kenaikan jabatan kurang terbuka, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
6. Lingkungan Kerja. Yaitu Lingkungan Fisik & Psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti



dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Mangkunegara (2007:120) mengatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor Pegawai  
Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

#### 2.1.2.4 Alasan Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Menurut Rivai (2009:480), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu/keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kepuasan kerja ini ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja antara lain:

1. Manusia berhak diperlakukan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional/kesehatan psikologis pegawai.
2. Perspektif kemanusiaan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kerja antara unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya terhadap pegawai dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turn over* diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, memunculkan perilaku yang sama dikalangan pegawai, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.



## 2.1.3 Lingkungan Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan kurang mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa ahli:

Menurut Nitisemito (2008:183), mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayati (2009:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang





dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai pesorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### 2.1.3.2 Kondisi Psikologis Kerja

Kondisi psikologis kerja adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan pekerjaan monoton atau aktivitas yang tidak disukai.

### 2.1.3.3 Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Untuk mengurangi perasaan bosan kerja, antara lain dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

### 2.1.3.4 Keletihan Kerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan kerja.

### 2.1.3.5 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:



- a. **Penerangan/cahaya di tempat kerja**  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- b. **Temperatur di tempat kerja**  
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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 dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. **Kelembaban di tempat kerja**  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem 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 di sekitarnya.
- d. **Sirkulasi udara di tempat kerja**  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar 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.



- e. Kebisingan di tempat kerja  
Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
  - f. Getaran mekanis di tempat kerja  
Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
  - g. Bau-bauan di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
  - h. Tata warna di tempat kerja  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
  - i. Dekorasi di tempat kerja  
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.
  - j. Musik di tempat kerja  
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
  - k. Keamanan di tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga



keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat konflik antar pegawai.
- b. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2009:132) hubungan kerja yang berhasil dibangun antara bawahan dengan atasan akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a. Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- b. Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- c. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- d. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
- e. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

### 2.1.3.6 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2012:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

## 2.1.4 Kompensasi

### 2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu sebagai berikut :

Menurut Ardana (2012:153), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:117), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam bukunya Yuniarsih (2011:125), “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”.

#### 2.1.4.2 Tujuan Pemberian 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-offs* 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 bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. 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.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.





4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. 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.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

#### 2.1.4.3 Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1. Sistem Waktu  
 Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi penguahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.  
 Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya komponsasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.
2. Sistem Hasil (output)  
 Dalam system hasil (output) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterpkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.  
 Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang



mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bias mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

#### 2.1.4.4 Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Asas kompensasi menurut Hasibuan (2013:122), antara lain :

##### 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan menjadi lebih baik.

##### 2. Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

#### 2.1.4.5 Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:153), dalam pelaksanaan kompensasi memiliki metode kompensasi yang akan dilaksanakan antara lain menggunakan metode

tunggal dan metode jamak :

1. Metode Tunggal  
Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
2. Metode Jamak  
Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan gaji pokok seseorang. Jadi standar standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode manapun yang dipergunakan hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi/perusahaan sama-sama tercapai dengan baik.

## 2.1.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.1.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut Hariandja (2007:291) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

### 2.1.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan





memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Suwatno dan Priansa (2011:224) menyatakan bahwa “jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa”. Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan. Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Tentunya kinerja karyawan akan terjaga dengan baik bahkan akan meningkat.

### 2.1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soetjipto (2004:87), pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan perubahan lingkungan kerja yang bersifat secara langsung maupun tidak langsung yang akan membawa dampak perubahan pada organisasi yang tidak terpisahkan karena pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



#### 2.1.5.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kadarisman (2012:78), mengemukakan bahwa “salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan produktivitas kerja, dimana pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif”.

#### 2.1.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan kearah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins, 2008: 144).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### 2.2.1 Penelitian Terdahulu I

Penelitian Setiawan, 2014, ”Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah”, Bali, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, dengan penelitian sebagai berikut :

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kompensasi dan lingkungan kerja diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kompensasi dan membaiknya lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Berkat Anugrah yang berjumlah 32 orang responden. Data



dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

Perbedaan antara masalah yang diteliti oleh penulis dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian sebelumnya meneliti tentang "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang meneliti pada "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan".
- b. Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2014 dan penelitian sekarang dilakukan tahun 2016.

Persamaan antara masalah yang diteliti oleh penulis dengan penelitian terdahulu:

- a. Merupakan penelitian kuantitatif.
- b. Faktor yang diteliti merupakan pendukung kinerja karyawan.

### 2.2.2 Penelitian Terdahulu II

Penelitian Anas, 2013, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda", Padang : Fakultas Ekonomi, Universitas Padang, dengan penelitian sebagai berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yang menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan



lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 (tiga puluh tiga) responden yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda.

Teknik pengambilan sampel yaitu: total sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta uji hipotesis pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,034 (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,037.

Perbedaan antara masalah yang diteliti oleh penulis dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian sebelumnya meneliti tentang "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang meneliti pada "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan".
- b. Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2013 dan penelitian sekarang dilakukan tahun 2016.
- c. Jumlah sampel yang diteliti sebelumnya 33 orang sedangkan sekarang 60 orang.

Persamaan antara masalah yang diteliti oleh penulis dengan penelitian terdahulu:

- c. Merupakan penelitian kuantitatif.
- d. Faktor yang diteliti merupakan pendukung kinerja karyawan .

### 2.2.3 Penelitian Terdahulu III

Penelitian Wulandari, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta*, Jurnal P. ADP Volume IV Nomor 7, Universitas Negeri Yogyakarta, dengan hasil

penelitian sebagai berikut :

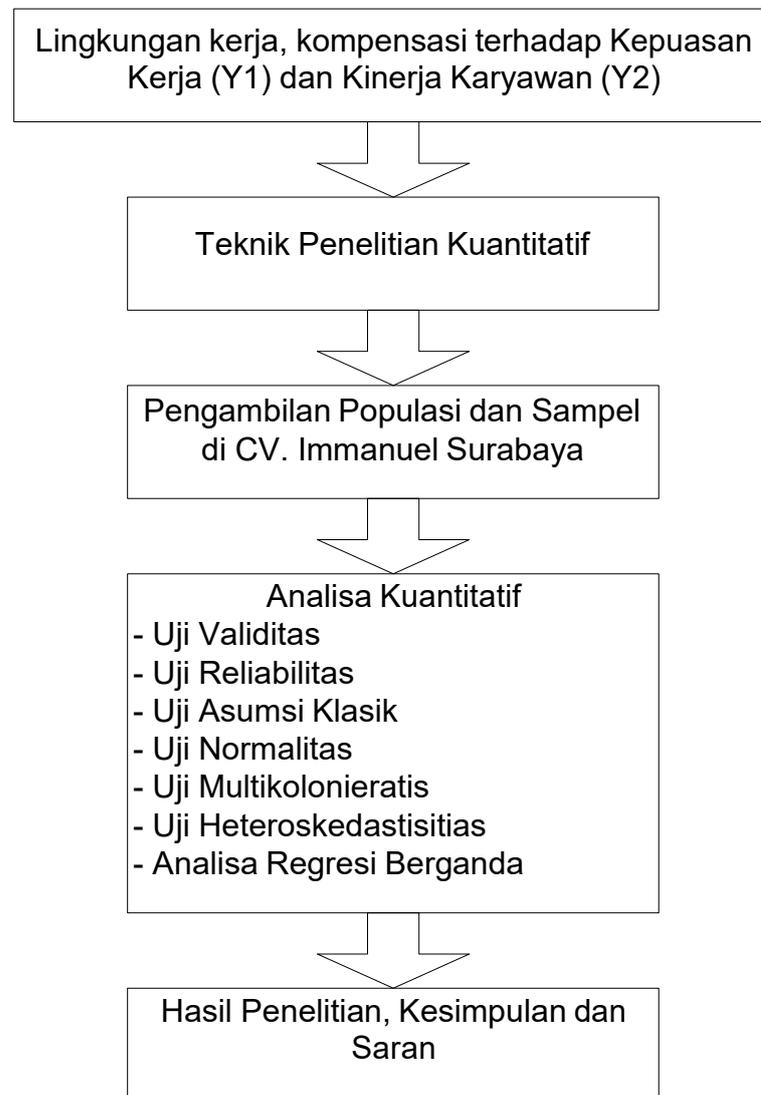
Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan desain ex post facto dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 51 orang (100% dari jumlah populasi) dengan tehnik insendential sampling. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 23,800 sementara nilai t-tabel sebesar 1,665, 2) fasilitas kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t- hitung sebesar 0,965 sementara nilai t-tabel sebesar 1,665, 3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan nilai F-hitung sebesar 286,926 dengan Sig. 0.000. Sumbangan efektif semua variabel bebas sebesar 92,3% terhadap kinerja karyawan dan 7,7% oleh variabel yang lain.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.





### 2.3 Rerangka Pemikiran

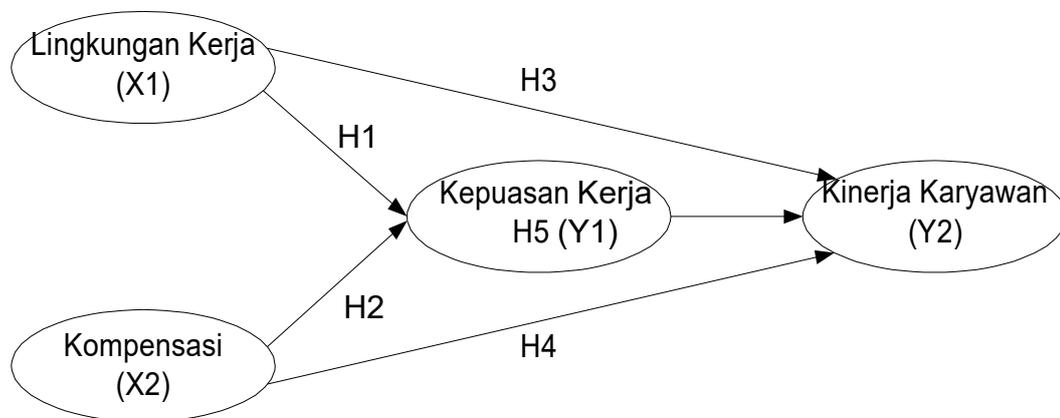


### 2.4 Kerangka Konseptual

Model penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis

hubungan antara variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori yang ada, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan CV. Immanuel Surabaya.

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.





**Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.**