

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwatno dan Priansa, 2016). Sedangkan menurut Afandi, (2018), kepuasan kerja adalah “sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

Kemudian menurut Hasibuan (2013), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya.” Lebih lanjut, menurut Emely dan Kadang (2020) “Kepuasan kerja merupakan perasaan individu mengenai pekerjaannya sebagai bentuk evaluasi terkait dengan sistem yang diterapkan di dalamnya, dan memiliki sejumlah indikator yaitu terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan, sistem pembayaran yang diterapkan, kesempatan promosi, sistem pengawasan terhadap karyawan, dan rekan kerja.”

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka yang dapat dicerminkan melalui sikap, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.”

Sedangkan menurut Menurut Robbins dan Coulter (2014:73), faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang. Suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Ganjaran yang pantas sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut.
3. Kondisi kerja yang mendukung lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas.
4. Rekan kerja yang mendukung sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.
5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan kecocokan yang tinggi antara seorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.”

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Colquitt *et al.*, (2013) dalam Hasibuan, (2017) yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2. Gaji.

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3. Promosi.

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. Pengawasan.

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja.

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.”

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di tempat karyawan bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan tersebut secara langsung maupun secara tidak langsung ketika karyawan tersebut sedang mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2014). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Casson (2013) lingkungan kerja adalah “sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan”. Menyenangkan atau

menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis. Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan, bahan, dan keadaan yang dihadapi oleh individu di sekitar tempat kerja di mana individu tersebut melakukan pekerjaannya. Sebuah Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk bertugas dengan efektif, sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat menciptakan hasil optimal (Rasyid & Tanjung, 2020).

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan tempat, peralatan, bahan, dan keadaan yang dihadapi perseorangan atau kelompok yang dapat memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati, (2017) dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor - faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) “untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan.” berikut merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang

- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersediannya sarana angkutan karyawan

Mengingat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan sehingga dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga cakupan lingkungan kerja menjadi sangat luas.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siahaan (2019) yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah :

1. Pengawasan.
Pengawasan yang dilakukan secara kontiniu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana Kerja.
Suasana yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
3. Sistem Imbalan.
Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
4. Perlakuan.
Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
5. Perasaan Aman.
Ada rasa aman dari anggota maupun sesame rekan kerja, baik dalam dinas maupun luar dinas.
6. Hubungan.
Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.”

Sedarmayanti (2017) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan terutama pada aspek keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan di tempat kerja 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 sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Tata warna di tempat kerja.

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam berkerja. Dalam lingkungan kerjas harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

4. Dekorasi.

Cara mengatur tata letak ruang, perlengkapan, hiasan dan lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan unsur-unsur seperti adanya alat pemadam api ringan, penjaga keamanan, jalur evakuasi dan lainnya.

6. Hubungan kerja.

Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.”

Berdasarkan pendapat ahli yang dijabarkan diatas dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengawasan
- 2) Penerangan di tempat kerja
- 3) Hubungan Kerja
- 4) Keamanan di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja

2.1.3 Kompensasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian (Sunyoto, 2014). Menurut Ardianti (2018) “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi.”

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2016) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Kemudian Menurut Samsudin (2015) “kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk kembalian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Wibowo (2017) dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yang termasuk kedalam kompensasi langsung ialah gaji, upah, tunjangan dan insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari pensiun penuh, pensiun dini, pesangon, pensiun janda/duda.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2019) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi Kerja

Rivai (2019) menyatakan indikator kompensasi terdiri dari:

A. Kompensasi Finansial Langsung, yang terdiri dari :

1. Gaji

balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus.

pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

3. Insentif

merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

B. Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Yang terdiri dari :

1. Tunjangan

2. Asuransi

3. Uang Pensiun

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rut Masna Lamminar dan Bongsu Saragih dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Lingkungan kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. 2). Kompensasi mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti. 3). Lingkungan kerja dan kompensasi mendorong kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Mandiri Wirasakti.

Penelitian yang dilakukan oleh Pernanda Wulandari dan Agus Frianto dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. Hasil analisis data menunjukkan hasil uji statistik t menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mendapatkan nilai signifikansi $0,331 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,981 < t$ tabel $2,00247$ maka, secara parsial variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,919 > t$ tabel $2,00247$ maka, secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil diperoleh konstanta $-4,112$ maka, apabila variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh maka, kepuasan kerja bernilai $-4,112$. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi adalah $0,120$ artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel kompensasi akan terjadi kenaikan senilai $0,120$ dari nilai kepuasan kerja dan koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah $0,871$ yang artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel lingkungan kerja maka terjadi kenaikan

senilai 0,871 dari nilai kepuasan kerja dan nilai koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Desi Kurnia putri¹, Drs. Nawazirul Lubis² M.M, Drs. Wahyu Hidayat³ M.Si dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pdam Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,464 dan koefisien determinasi 21,5%, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,522 dan koefisien determinasi 27,2%, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Y = 4,150 + 0,107X_1 + 0,237X_2$. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi maka kepuasan kerjanya akan semakin baik. Kesimpulan penelitian adalah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Saran yang diajukan adalah perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja yang ada agar menjadi lebih nyaman dan perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi untuk para karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan pada akhirnya mereka akan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, diduga bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berikut ini adalah uraiannya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal,

begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruth Masna dan Bongsu Saragih (2021) pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan Pernanda Wulandari dan Agus Frianto (2022) yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dengan kata lain, suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang menjamin kepuasan para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dan dipihak lain organisasi mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan para karyawan yang produktif bagi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Kurnia Putri, Drs. Nawazirul Lubis, Wahyu Hidayat (2012) pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifki Yuananda dan Inayat Hanum Indriati (2022) juga

menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Desi Kurnia Putri, Drs. Nawazirul Lubis, Wahyu Hidayat (2012)

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

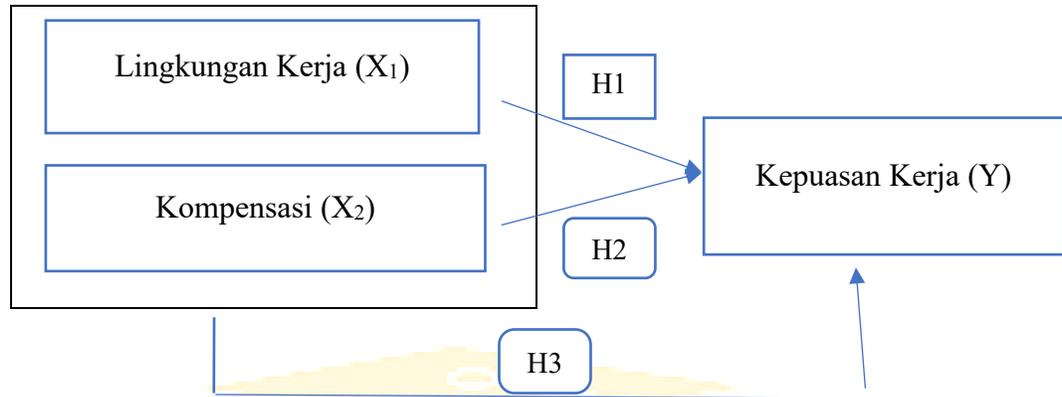
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensi Secara Bersama – Sama Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam kegiatan bekerja dan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan maka karyawan akan merasa sangat puas atau kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan demikian organisasi akan mendapatkan, memelihara dan memperkerjakan para karyawan yang produktif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruth Masna dan Bongsu Saragih (2021) pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan Desi Kurnia Putri, Drs. Nawazirul Lubis, Wahyu Hidayat (2013) yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka berpikir diatas dapat digambarkan kedalam konsep sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka yang dapat dicerminkan melalui sikap, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Kepuasan promosi
- d. Kepuasan terhadap pengawasan
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan tempat, peralatan, bahan, dan keadaan yang dihadapi perseorangan atau kelompok yang dapat memberikan

pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan. Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Siahaan (2019) adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan
- b. Penerangan di tempat kerja
- c. Hubungan di tempat kerja
- d. Keamanan di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja

3) Kompensasi Kerja

kompensasi adalah semua bentuk kembalikan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Indikator – indikator kompensasi kerja menurut Nalendra (2008) adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Asuransi
- f. Uang Pensiun

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara hubungan variabel independen dan dependen. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₃ : Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.