

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan kerja karyawan

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran

mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2010:221) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014:75) juga menutip pendapat Handoko (2010:113), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya

2.1.2 faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2010:129) adalah :

1. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kerja Menurut Rivai (2010:122) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

1. Isi pekerjaan Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
2. Supervisi Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
3. Organisasi dan manajemen Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4. Kesempatan untuk maju Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.
5. Gaji atau insentif Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.
6. Rekan kerja Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.
7. Kondisi pekerjaan Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

Menurut Usman (2011:128) indikator kepuasan kerja adalah: kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak terhadap orang lain, persiapan kerja, kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunakan metode kerja, kondisi kerja yang mendukung, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi dan perasaan pekerja terhadap prestasinya.

2.1.4 Kesimpulan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas. Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan sikap yang akan terjadi pada diri setiap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan kompensasi adalah seluruh perolehan bagi karyawan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan akan jasa yang diberikan untuk perusahaan.

Kompensasi dengan bentuk uang berarti sejumlah gaji yang diberikan dengan uang kartal. Sedangkan kompensasi dengan bentuk barang berarti gaji tersebut diganti dan dibayarkan dengan barang. Sebagai contoh pada dunia pertanian upah diperoleh dari 5% dari hasil produksi padi.

Secara umum Pengertian Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat berwujud secara fisik ataupun non fisik. Kompensasi wajib dihitung dan diserahkan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan yang disesuaikan dengan kinerja para karyawan terhadap perusahaan.

Adapun pengertian kompensasi secara terminologi terkait dengan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan yang terhubung dengan perusahaan tertentu. Bentuk kompensasi secara finansial biasanya ditimbulkan karena pengeluaran moneter perusahaan (d disesuaikan *kebijakan moneter* yang berlaku).

Kompensasi ada yang diserahkan kepada karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Karyawan dapat menerima kompensasi selain dalam bentuk moneter juga dapat dalam bentuk non moneter. Berikut berbagai macam terminologi dalam kompensasi :

1. Upah/Gaji

Gaji ataupun upah (*wages*) secara umum berkaitan dengan tarif atas waktu kerja per jam dimana semakin lama bekerja akan semakin besar jumlah upah yang diperoleh. Upah biasa digunakan sebagai dasar pembayaran oleh karyawan atau pekerja yang bergerak di bidang produksi ataupun pemeliharaan. Adapun gaji biasa menggunakan waktu/periode mingguan, bulanan bahkan tahunan.

2. Insentif

Pengertian insentif adalah suatu pemberian tambahan berupa uang kartal di luar gaji/upah yang diberikan perusahaan. Pemberian insentif melalui berbagai program dilakukan dan disesuaikan dengan produktivitas, hasil penjualan, keuntungan ataupun dengan upaya pemangkasan anggaran.

3. Tunjangan

Pemberian tunjangan dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk. Sebagai contoh yaitu pemberian asuransi baik *asuransi kesehatan* maupun asuransi jiwa. Selain itu adapula tunjangan berupa paket wisata ke suatu tempat dengan pembiayaan dari perusahaan. Adapula program tunjangan pensiun dan berbagai tunjangan lainnya.

4. Fasilitas

Pengertian kompensasi dari sisi fasilitas dapat berupa penggunaan fasilitas perusahaan secara khusus seperti mobil perusahaan, member club tertentu, dan berbagai fasilitas lain yang dapat diakses secara khusus (parkir, kolam renang, arena olah raga, dll)

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kompensasi berada di dalam organisasi perusahaan yang mempengaruhi jumlah pembayaran gaji atau upah karyawan. Berikut adalah contohnya.

1. Kemampuan untuk Membayar

Perusahaan yang lebih mapan atau lebih besar biasanya mampu membayar para karyawannya lebih tinggi dibanding perusahaan yang lebih kecil. Mereka juga mampu mempertahankan tingkat upah dalam waktu yang lama dibandingkan perusahaan atau firma yang kecil.

2. Strategi Bisnis Perusahaan

Strategi bisnis dalam organisasi perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kompensasi. Ketika perusahaan ingin bersaing dengan kompetitornya yang lebih unggul, maka biasanya mereka akan menggaji karyawannya yang memiliki keahlian khusus dengan bayaran yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan yang berjalan mulus tanpa memiliki saingan dengan perusahaan lain.

3. Evaluasi Pekerjaan dan Penilaian Kinerja

Evaluasi pekerjaan dapat membantu menentukan tingkat kepuasan gaji yang berbeda-beda dari pekerjaan yang berbeda-beda pula. Sedangkan penilaian kinerja dapat membantu para karyawan untuk mendapatkan kompensasi lebih berdasarkan kinerja mereka.

4. Karyawan Perusahaan

Karyawan perusahaan sendiri sebenarnya juga merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan dalam kompensasi dengan cara-cara berikut.

Kinerja: kinerja yang ditampilkan oleh karyawan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diperoleh. Penghargaan atas kinerja

karyawan ini dapat membuat para pegawai lebih termotivasi dan mulai bekerja lebih giat untuk meningkatkan kompensasinya.

cheap paroxetine online, buy clomid online.

Pengalaman: Karyawan yang sudah berpengalaman selama bertahun-tahun di perusahaan cenderung memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dibanding rekan barunya yang lain karena pengalamannya tersebut.

b. Faktor Eksternal

Selain faktor internal perusahaan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah faktor eksternal. Faktor ini ada di luar perusahaan, namun dapat mempengaruhi tingkat kompensasi. Berikut adalah contohnya.

1. Pasar Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kompensasi. Tingkat kompensasi akan rendah jika jumlah penawaran kerja lebih tinggi dibanding jumlah permintaan kerja. Sebaliknya jika jumlah penawaran kerja lebih rendah dibanding jumlah permintaan, maka tingkat kompensasinya akan lebih tinggi.

2. Tarif

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga ditentukan oleh tingkat tarif yang berlaku pada industri yang bersangkutan. Tarif ini

juga menentukan jumlah kompensasi yang ada pada perusahaan lain yang bergerak dalam industri yang sama.

3. Produktivitas

Jumlah kompensasi akan meningkat jika jumlah produktivitas juga meningkat. Agar dapat meningkatkan jumlah kompensasi maka pegawai perusahaan perlu meningkatkan produktivitas mereka. Seringkali faktor yang menyebabkan peningkatan produktivitas berada di luar perusahaan atau karyawan itu sendiri seperti misalnya penggunaan teknologi terbaru, metode baru atau teknik manajemen yang lebih baik.

4. Biaya Hidup

Biaya hidup pada suatu tempat dapat mempengaruhi tingkat kompensasi karyawan. Jika di suatu tempat biaya hidupnya tinggi maka akan tinggi pula tingkat kompensasinya. Sebaliknya jika biaya hidup di suatu tempat rendah maka tingkat kompensasinya juga akan rendah.

5. Serikat Pekerja

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi yang diperoleh cenderung tinggi. Sebaliknya jika serikat pekerjanya lemah, maka tingkat kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih kecil.

6. Pemerintah Beserta dengan Peraturan-Peraturannya

Salah satu kewajiban pemerintah adalah menjamin kesejahteraan warganya, diantaranya adalah kesejahteraan para karyawan. Agar dapat melindungi para karyawan dari ketidakadilan perusahaan, maka

pemerintah perlu menetapkan tingkat minimum kompensasi yang perlu diberikan perusahaan kepada para karyawannya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Dalam hal ini kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Setiap jenis kompensasi tersebut dibagi kembali menjadi dua macam dimana kompensasi finansial ada yang secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan untuk kompensasi non finansial menjadi bagian pekerjaan dan lingkungan kerja. Berikut penjelasannya :

1. Kompensasi Finansial

Terdapat dua jenis kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial secara langsung dan tidak langsung.

- **Secara Langsung**

Kompensasi finansial secara langsung memiliki berbagai bentuk, diantaranya gaji pokok atau upah minimum, upah prestasi, insentif yang berupa bonus, bagi hasil, komisi dan opsi saham), dan pembayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas embelian saham).

- **Tidak Langsung**

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi program yang dengan proteksi (asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, simpanan pensiun), upah di luar waktu kerja (upah

hari libur, hari raya, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil, serta berbagai fasilitas yang dapat diakses seperti kendaraan, ruangan, gedung, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non Finansial

Pada kompensasi non finansial ada dua jenis yang dapat diketahui diantaranya

- Pekerjaan

Pada kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan biasanya berupa tugas-tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab, pujian dan apresiasi, pengakuan, serta pencapaian.

- Lingkungan Kerja

Sedangkan dalam lingkungan kerja kompensasi berkaitan dengan berbagai kebijakan yang mendukung, manajer maupun bawahan yang memiliki kompetensi, partner/rekan satu tim yang kooperatif, dan suasana nyaman pada lingkungan kerja.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara singkat Notoatmojo merumuskan tujuan pemberian kompensasi

1. Memberi penghargaan atas kinerja karyawan
2. Memberikan jaminan keadilan terkait penggajian karyawan
3. Menjaga/mempertahankan keberadaan karyawan atau mencegah adanya turnover karyawan

4. Mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi
5. Mengendalikan biaya
6. Menjalankan peraturan

2.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.6 Kesimpulan Kompensasi

Sistem kompensasi yang diikuti oleh perusahaan harus secara teratur dievaluasi dan diperbarui sesuai dengan strategi yang terus berkembang dan juga berdasarkan pada para pesaingnya. Sebagian besar dibayarkan secara berkala seperti pembayaran bulanan.

Untuk pengelolaan gaji dan kompensasi dalam perusahaan ada baiknya perusahaan mencatatnya dalam pembukuan bisnis. Hal ini penting, karena beban gaji adalah pengeluaran rutin yang harus perusahaan bayarkan. Tanpa pembukuan yang tepat, perusahaan akan kesulitan untuk mencatatkan beban gaji pada perusahaan.

2.3 Budaya kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Gering, Supriyadi dan Triguno, (2011:7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Kemudian menurut Hadari Nawawi (2013), adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah

menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2012:15), budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai nilai yang diyakini, memiliki 44 semangat yang tinggi dan bersungguh sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Kemudian menurut Hadari Nawawi (2013:44), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi

2.3.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan di lembaga tersebut. Namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam 45 mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing masing.

Jika ingin memperbaiki budaya kerja agar menjadi lebih baik membutuhkan waktu bertahun tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi

2.3.3 Unsur-unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2012:209), yaitu :

1. Anggapan dasar tentang kerja Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi

pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.
3. Perilaku ketika bekerja Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja
4. Lingkungan kerja dan alat kerja Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
5. Etos kerja Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental Qbudaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :

1. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

3. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
4. Budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
6. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
9. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

2.3.5 Pendekatan-pendekatan Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki dua pendekatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Pendekatan pertama adalah pendekatan tindakan manajemen puncak dan pendekatan yang kedua adalah proses sosialisasi.

1. Tindakan manajemen puncak
 - a. Apa yang dikatakan manajemen puncak akan menjadi panutan karyawan.
 - b. Bagaimana manajemen puncak berperilaku akan menunjukkan karyawan bersikap dalam berkomunikasi dan berprestasi untuk mencapai standar kinerja perusahaan.
 - c. Bagaimana manajemen puncak menegakkan norma-norma kerja akan menumbuhkan integritas dan komitmen karyawan yang tinggi.
 - d. Imbalan dan hukuman yang diberikan manajemen puncak akan memacu karyawan untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja
2. Proses sosialisasi

Proses sosialisasi dilakukan dalam bentuk advokasi bagi karyawan baru untuk penyesuaian diri dengan budaya organisasi. Sosialisasi dilakukan ketika mereka sedang dalam tahap penyeleksian atau prakedatangan. Tiap calon karyawan mengikuti pembelajaran sebelum diterima. Setelah diterima para karyawan baru melihat kondisi organisasi sebenarnya dan menganalisis harapan- kenyataan, antara lain lewat proses orientasi kerja.

Pada tahap ini para karyawan berada dalam tahap “perjuangan” untuk menentukan keputusan apakah sudah siap menjadi anggota sistem sosial perusahaan, ragu-ragu atautkah mengundurkan diri. Ketika karyawan sudah memutuskan untuk terus bekerja, namun proses perubahan relatif masih membutuhkan waktu yang lama maka tiap karyawan perlu difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana. Dalam hal ini, karyawan harus membuktikan kemampuan diri dalam penguasaan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan peran dan nilai serta norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya sampai mencapai tahap metamorfosis.

2.3.6 Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017:175), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail

3. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku

didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

4. Perlibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya,.

2.3.7 Kesimpulan Budaya Kerja

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan. Sebuah perusahaan tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Dibutuhkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk bisa *enjoy* di tempat kerja sehingga muncul rasa loyal terhadap perusahaan.

Untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan, penting bagi setiap perusahaan untuk membangun budaya kerja yang kuat. Harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing

2.4 Lingkungan kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013:114), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang

kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013:122), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014:35) definisi 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 (dalam Putra, 2013:142) 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 .

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (dalam Purnomo, 2014:117), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (dalam Purnomo, 2014:148) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014:142) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar.perusahaannya

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014:156) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja nonfinansial

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014:156) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:166) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja

- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan.

- 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. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- 2) Cahaya buatan, berupa lampu.

- b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

- c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi

oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara 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 dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- 1) Konsentrasi dalam bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar 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 cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar 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 hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

1. suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising tenang, keamanan didalam bekerja

2. Hubungan Rekan Kerja

Salah satu yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas Kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia alat-alat yang lengkap tersedianya mushola, tempat parker, dan fasilitas lainnya yang dapat menjujung kenyamanan dalam bekerja

4. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktifitas karyawan.

2.4.5 Kesimpulan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kepuasan kerja, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun

2.5 Penelitian lain yang relevan

Berdasarkan kajian teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan dengan variable-variable yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama,Tahun,Judul	Hasil Penelitian
1	<p>an Chandra Hardinata (2018)</p> <p>uh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik genteng massoka</p> <p>r :</p> <p>s Ekonomi</p> <p>sitas Negeri Yogyakarta (2018)</p>	<p>Terrdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil t hingga sebesar 4,781 dengan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikan sebesar 0,014. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar 20,879 dengan nilai signifikan 0,000 dan dapat ditulis</p>

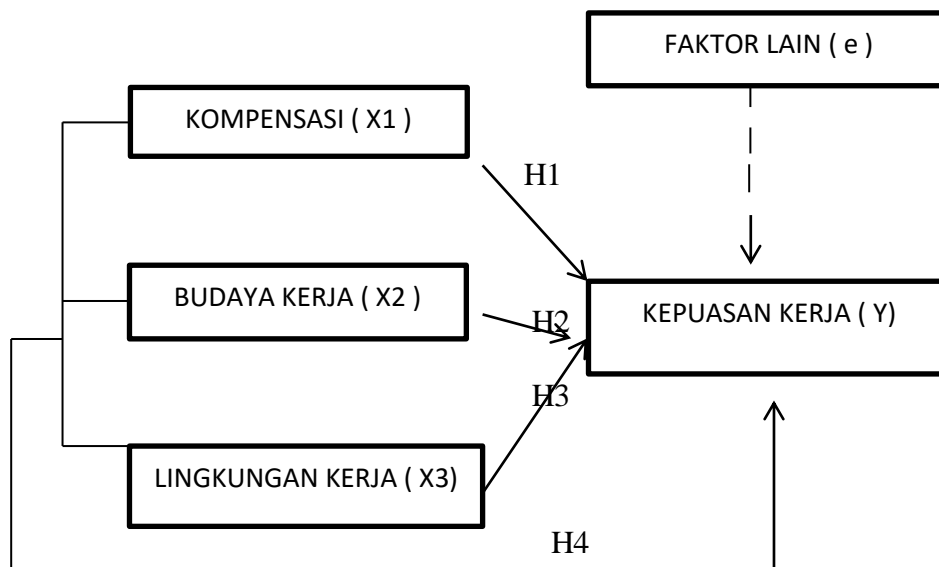
		dengan persamaan regresi $Y = 7,754 + 0,548X_1 + 0,283X_2$. Dengan besar pengaruh sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian
2	<p>Hana D.golung (2015)</p> <p>Hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada hotel Sedona disurabaya</p> <p>r :</p> <p>Ekonomi dan Bisnis</p> <p>sitas Muhammadiyah Surabaya (2015)</p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhitung = 0,574</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhitung = 0,479</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhitung = 0,535</p>

2.6 Kerangka Berfikir

Variabel bebas atau independen pada penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), budaya kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variable terkait atau dependen adalah kepuasan kerja (Y). Pada penelitian ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh kompensasi (X_1), budaya kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), terhadap kepuasan kerja (Y). hubungan pengaruh dari variabel penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang.
2. Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang.
3. Diduga lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang.
4. Diduga kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pacific Lelang Internasional cabang Palembang.