

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan menyampaikan beberapa tinjauan pustaka mengenai teori-teori yang berkenaan dengan pengembangan karir, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016:170) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:78) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah organisasi.

b. Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

c. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2016:183) terdapat beberapa Dimensi dan indikator Kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1. Pekerjaan itu sendiri
 - a) Pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b) Pekerjaan yang secara mental menantang

2. Gaji

- a) Besarnya gaji
- b) Kecepatan pembayaran
- c) Keadilan penggajian

3. Promosi

- a) Kesempatan untuk maju
- b) Cara pemilihan promosi

4. Pimpinan

- a) Pengawasan yang diberikan pimpinan
- b) Metode pengawasan yang diambil oleh pimpinan

5. Rekan kerja

- a) Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
- b) Kepuasan hubungan dengan atasan

6. Lingkungan kerja

- a) Kepuasan atas lingkungan fisik
- b) Kepuasan atas psikologis di tempat kerja.
- c) Kepuasan atas keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

2. Pengembangan Karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016:260).

Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2015: 201) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sedangkan menurut Ahmad Badawi Saluy (2017) dalam Hasibuan, (2014:69) Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah upaya dalam memperbaiki kemampuan kerja yang dimiliki pegawai untuk memajukan organisasi. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk memperbaiki perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan bidang kerja.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Menurut Shaputa & Hendriani (2015) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- a) Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- b) Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- c) Untuk mendorong pertumbuhan.

- d) Untuk mengurangi penimbunan.
- e) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- f) Untuk meningkatkan karir.

c. Faktor-faktor Pengembangan Karir

Tohardi (2016:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan diantaranya adalah:

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karir

seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik. Walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

d. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2014:412), dimensi dan indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasi

- a) Promosi
- b) Pelatihan

2. Penempatan

- a) Kriteria Pendidikan
- b) Pengetahuan dan keterampilan kerja
- c) Pengamalan kerja
- d) Prestasi kerja

3. Pendidikan

- a) Tingkat pendidikan yang disyaratkan
- b) Pendidikan alternatif

4. Pimpinan

- a) Pelakuan yang adil dalam berkarir
- b) Keperdulian para atasan langsung
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

b. Bentuk Kompensasi

Davis dan Werther (Marwansyah 2016:276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi Langsung: yang terdiri atas gaji dan upah pokok, insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi Tidak Langsung: yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha, dan yang diwajibkan oleh hukum atau peraturan.

c. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:118) Setiap perusahaan memiliki dimensi dan indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Dan secara umum ada beberapa dimensi dan indikator kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Finansial
 - a) Gaji
 - b) Upah Bonus
 - c) Upah Insentif
2. Kompensasi Non Finansial
 - a) Asuransi
 - b) Fasilitas kantor

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan 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.

Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mentaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Luthans (2015:192) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya

untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Berikut penjelasannya:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015:26), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015:26), Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Berikut yang termasuk lingkungan kerja nonfisik: kelelahan, kebosanan, kejenuhan, sikap dan perilaku supervisor atau rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis, yaitu:

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi:

a) Rancangan ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah-masalah juga akan muncul jika prosedur kerja tidak tidak dirancang dengan baik.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan atau kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja.

d) Tingkat visual privacy serta acoustical privacy

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya. Seperti ketidak stabilan suasana

politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

c) Ketidak jelasan peran

Ketidak jelasan peran dapat berarti pula ketidak sesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.

d) Frustrasi

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan organisasi tidak sesuai dengan harapan pegawai.

e) Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja

Kebijakan organisasi kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan pegawai menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

f) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pimpinan maupun perubahan kebijakan politik organisasi.

g) Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok

Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan

ini juga terjadi akibat adanya perbedaan tujuan antar nilai-nilai yang dianut dua belah pihak.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja diukur melalui (Siagian, 2014:58):

1. Suasana kerja

Membangun hubungan yang baik antar rekan kerja jelas sangat penting. Bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja para karyawan pun dijamin juga akan meningkat.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

3. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan

memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Paramita & Widya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.	Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Astrika (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang.	Variabel Pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Novitasari (2017)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Samarinda.	Variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Yulianita (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal.	Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Wuwungan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.	Variabel Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
Saputra & Sudharma (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Konservasi dan Kebun Binatang Bali Zoo.	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Putra (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung.	Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Handaru (2017)	The influence of career development on employees job satisfaction at PT. Nikko Cahaya Electric.	Variabel Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nikko Cahaya Electric.
Darma & Supriyanto (2017)	The effect of compensation on satisfaction and employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia	Variabel Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia.
Hatang, Mattalatta & Harifuddin (2016)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DPPK dan Aset daerah Kabupaten Soppeng.	Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.
Prastistha (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran, Semarang.	Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Kurniawan & Yulianto (2015)	Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global	Variabel pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Paramita & Widya (2015)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.	Variabel Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.
Rozzaid, Herlambang &	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap	Variabel kompensasi berpengaruh signifikan

Devi (2015)	kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusanpro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi.	terhadap kepuasan kerja.
Enny (2015)	Total quality management and work environment on job satisfaction and employee performance at PT. Mount Dreams Indonesia in Gresik.	Variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Mount Dreams Indonesia di Gresik.
Fajriah & Prasetya (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat).	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Rerangka konseptual

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pengetahuan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tujuan tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja karyawan ditunjang oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang sudah dibebankan dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah organisasi.

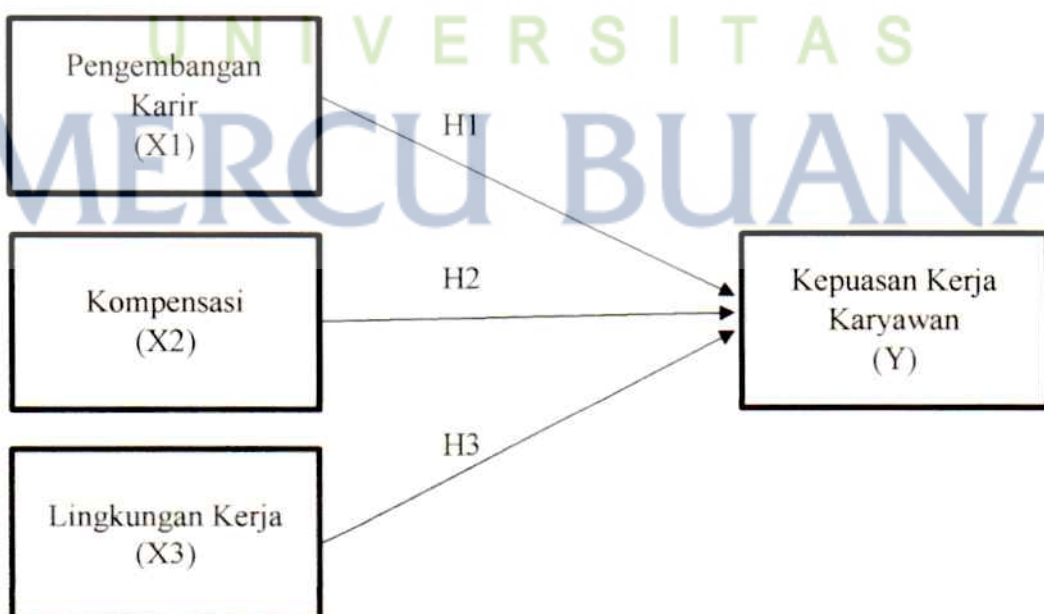
Pengembangan karir adalah proses kemampuan peningkatan kerja karyawan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan untuk memajukan organisasi. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk memperbaiki perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan bidang kerja karyawan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dari penjelasan diatas dan latar belakang masalah serta tinjauan teori yang telah diuraikan maka dapat ditetapkan rerangka konseptual dari proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Rerangka Konseptual Penelitian



C. Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Keterkaitan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lisdiani (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Samarinda. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2015) menemukan juga bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

Berdasarkan dari kajian teoritis dan kerangka konseptual serta dari penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia.

Keterkaitan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2018) menyatakan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid, Herlambang, & Devi (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusanpro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) menemukan juga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari kajian teoritis dan rerangka konseptual serta dari penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia.

Keterkaitan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Sudharma (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Konservasi dan Kebun Binatang Bali Zoo. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) menemukan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari kajian teoritis dan rerangka konseptual serta dari penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Biotek Indonesia.



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A