BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pariwisata merupakan salah satu dari lima sektor prioritas pembangunan tahun 2023. Pariwisata adalah kunci pembangunan, kesejahtraan, dan kebahagiaan. Setidaknya terdapat beberapa alasan sektor pariwisata patut di dorong perkembangannya. Pertama, dengan meningkatnya destinasi dan investasi pariwisata di Indonesia, menjadikan pariwisata sebagai faktor kunci dalam pendapatan ekspor, penciptaan lapangan kerja, pengembangan usaha dan infrastruktur. Kedua, pariwisata telah mengalami ekspansi dan diversifikasi secara berkelanjutan di dunia dan menjadi salah satu sektor ekonomi yang terbesar mengalami pertumbuhan yang tercepat di dunia. Hal ini membuktikan bahwa meskipun negara-negara di dunia mengalami krisis global beberapa kali, namun jumlah orang yang melakukan perjalanan wisatawan di tingkat internasional menunjukkan pertumbuhan yang positif dari tahun ke tahun. Indonesia memilik potensi wisata untuk dikembangkan menjadi destinasi pariwisata tingkat dunia. Bangsa kita memiliki keindahan alam, kekayaan budaya yang beragam dan sikap penduduk serta moralitas yang mendukung kenyamanan pariwisata berkunjung. Bali memiliki pariwisata yang sudah berkembang dan sudah dikenal dunia. Pariwisata Bali saat ini menjadi destinasi prioritas untuk menarik wisatawan-wisatawan asing berkunjung ke Indonesia yaitu Pulau Bali.

UNMAS DENPASAR

Sumber daya manusia saat ini semakin berperan besar dan sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya dan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah para pekerja. Pengembangkan sumber daya manusia harus ada sistem yang mengatur yaitu seorang manager. Dalam sebuah perusahaan seorang manager harus bisa menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik agar berhasil mencapai tujuan dan sasaran. Berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan kebijakan, praktik-praktik, serta sistem yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan". Sistem yang terstruktur dengan baik untuk peningkatan kualitas sumber daya merupakan suatu kebutuhan pasti dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rymond 2011:05).

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah Perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2016: 74).

Kepuasan kerja pada umumnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai

keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar pengaruhnya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

PT. Grand Komodo Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Denpasar. Perusahaan PT. Grand Komodo Denpasar yang bergerak di bidang jasa pelayaran seperti kapal, boat dan resort. PT. Grand Komodo Denpasar memberikan jasanya bagi kalangan masyarakat lokal maupun mancanegara. Manajemen pada PT. Grand Komodo Denpasar harus mampu untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja mengambarkan sesorang karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. PT. Grand Komodo Denpasar memiliki karyawan berjumlah 35 orang.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Jumlah Kompensasi yang Diberikan pada Karyawan
PT. Grand Komodo Denpasar
Tahun 2022

Bln	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	THR (Rp)	Jumlah (Rp)
Jan	99.500.000	6.750.000	6.375.000	6.750.000	-	119.375.000
Feb	99.500.000	6.310.000	6.375.000	6.310.000	-	118.495.000
Mar	99.500.000	7.100.000	6.375.000	7.100.000	-	120.075.000
Apr	106.500.000	6.880.000	6.525.000	6.880.000	47.525.000	174.310.000
Mei	106.500.000	7.650.000	6.525.000	7.650.000	-	128.325.000
Jun	106.500.000	7.290.000	6.525.000	7.290.000	14.000.000	141.635.000
Jul	106.500.000	7.320.000	6.525.000	7.320.000	-	127.665.000
Agst	111.500.000	7.820.000	6.675.000	7.820.000	-	133.815.000
Sep	122.000.000	8.430.000	6.900.000	8.430.000	-	145.760.000
Okt	122.000.000	8.400.000	6.900.000	8.400.000	52.775.000	198.476.000
Nov	122.000.000	8.280.000	6.900.000	8.280.000	-	145.460.000
Des	122.000.000	8.360.000	6.900.000	8.360.000	3.500.000	149.120.000
Jml	1.324.000.000	90.590.000	79.500.000	90.590.000	117.800.000	1.702.480.000

Sumber : PT. Grand Komodo Denpasar

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada PT. Grand Komodo Denpasar berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis dan jumlah kompensasi finansial yang di berikan PT. Grand Komodo Denpasar kepada karyawannya setiap bulannya adalah tetap. Perusahaan menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulanan dimana besarnya gaji pokok disesuaikan dengan jabatan, dan masa kerja karyawan itu sendiri. Tunjangan kesehatan yang diberikan berupa BPJS setiap karyawan yang berbeda - beda sesuai dengan gaji pokoknya yang di potong dari gaji karyawan. Tunjangan makan sebesar Rp. 10.000 dan tunjangan transport sebesar Rp. 10.000 perhari kerja. Tunjangan Hari Raya diberikan kepada masing-masing karyawan sebesar satu kali gaji pokok, yang diberikan menjelang Hari Besar Agama yang dianutnya menjelang

UNMAS DENPASAR

hari raya Galungan untuk umat Hindu, Idul Fitri untuk umat islam dan menjelang hari raya Natal untuk umat Kristen.

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan harus memperhatikan kompensasi kepada karyawannya. Menurut Hariandja, (2002) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan pada tempat kerja. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi finansial seperti Tabel 1.1, tetapi masih terdapat keluhan-keluhan karyawan tentang kompensasi finansial yang diberikan diantaranya, uang makan yang diberikan sebesar Rp. 10.000 perhari dirasa masih rendah dan tidak mencukupi gizi karyawan, tunjangan kesehatan yang secara keseluruhan dibayar karyawan dan di potong

UNMAS DENPASAR

dari gaji karyawan, dan tunjangan transport yang tidak sesuai di lihat dari harga BBM yang meningkat dan jarak tempuh karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhaap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati, dkk. (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hal yang perlu diperhatikan selain kompensasi adalah lingkungan kerja merupakan suatu alat utama dan juga tempat yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Menurut (Sutrisno, 2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang ada ditempat tersebut. Perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil wawancara sementara, fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja PT Grand Komodo Denpasar terdapat masalah seperti kurangnya tempat parkir, terdapat cat pada tembok yang sudah mulai pudar dan kuning akibat lembab, dan suhu ruangan yang berbeda-beda pada setiap ruangan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Apriyani , dkk. (2020) mengatakan bahwa lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

UNMAS DENPASAR

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka oleh sebab itu penulis perlu melakukan peneltian kembali terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan faktor lingkungan kerja dan kompensasi diatas upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Kartono (2017:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik,memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepadasasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi pada PT Grand Komodo Denpasar yaitu kepemimpinan yang digunakan di perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan otokratis, dimana pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa pernah melibatkan karyawan, mau menang sendiri, dan semua pendapat tidak boleh ditentang. Menerapkan gaya kepemimpinan seperti ini ditemukan adanya keluhan karyawan mengenai kepemimpinan yaitu, kurangnya profesionalitas secara tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahan atau karyawannya.

Penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun masih ada penelitian yang hasilnya berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Suwaji (2019) mengatawkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh A Asri,

UNMAS DENPASAR

dkk. (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grand Komodo Denpasar?

2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Grand Komodo Denpasar?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Grand Komodo Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grand Komodo Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grand Komodo Denpasar.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Grand Komodo Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut;

UNMAS DENPASAR

1. Manfaat teoritis

a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar lingkungan, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.

2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Menurut Rivai (2015) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory) teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan ini diperoleh melebihi dariapa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, namun merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dengan selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai.

Karyawan akan merasa puas jika adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dihadapi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Karyawan akan lebih puas lagi apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan *(positive discrepancy*) dan sebaliknya, karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan apabila kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum (*negative discrepancy*). Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa karyawan akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada. Semakin banyaknya kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin berkurang kondisi

UNMAS DENPASAR

pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edison, dkk. (2017:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masingmasing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

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

a) Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan

bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b) Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c) Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan umur dan sebagainya.

d) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

UNMAS DENPASAR

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014:256) antara lain:

a. Kesetiaan.

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

b. Kemampuan.

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran.

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas.

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan.

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahnnya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat gaji.

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

UNMAS DENPASAR

g. Kepuasan kerja tidak langsung.

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

h. Lingkungan kerja.

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman saat melaksanakan perkerjaan.

Menurut Handoko (2007:193) dalam Sari.,(2020:16) Indikator dari kepuasan kerja adalah sebgai berikut:

a. Gaji

   Persamaan antara harapan dengan kenyataan dari imbalan yang diterima karyawan.

b. Pekerjaan itu sendiri

   Rasa senang yang dirasakan oleh karyawan.

c. Kemampuan atasan

   Sikap atasan terhadap karyawan yang diharapkan oleh karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dengan memberikan masukan positif.

d. Lingkungan Kerja

   Lingkungan yang didalamnya terdapat peralatan tata ruang dan kondisi fisik mempengaruhi aktifitas karyawan.

e. Promosi

   Perasaan karyawan terhadap keinginan untuk memproleh promosi sesuai dengan prestasi dalam bekerja.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Penegertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruh para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas

perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan. Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Pegawai yang menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik.

UNMAS DENPASAR

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat

mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingin, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

a. Bangunan tempat kerja
b. Ruang kerja yang lega
c. Ventilasi pertukaran udara
d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

4. Indikator Lingkungan Kerja

UNMAS DENPASAR

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai berikut:

a. Rekan Kerja yang Mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja dikantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif

b. Kondisi ruangan kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruangan kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam menyelesaikan tugas.

UNMAS DENPASAR

c. Perlengkapan kerja yang mendukung

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektifitas pegawai dalam bekerja.

2.1.4 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno 2017 : 213).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013 : 170).

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan (Irham, 2016 : 122)

Menurut Griffin dalam Oktaviane (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai atribut. Sebagai sebuah proses kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan-tujuan tersebut dan mampu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Sebagai atribut kepemimpinan

UNMAS DENPASAR

adalah sekelompok karakteristik yang dimiliki oleh individu yang dipandang sebagai pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat di katakana bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau suatu usaha untuk mengarahkan tingkah laku orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi.

2. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2016 : 81) ada delapan macam gaya kepemimpian, yaitu :

a. Tipe karismatis, memiliki kekuatan energi daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.
b. Tipe Paternalistis, yaitu tipe yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :
    1) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/ belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
    2) Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
    3) Jarang dia memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
    4) Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan bawahannya untuk berinisiatif
    5) Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut bawahannya untuk mengembangkan imajimasi dan daya kreativitas mereka sendiri

UNMAS DENPASAR

6) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar

c. Tipe militeristis, hanya gaya luar saja yang mencontoh gaya militer, tetapi di lihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

d. Tipe otokratis, kepemimpinan yang berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang muthlak harus dipatuhi. Pemimpinnnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Pemimpin berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa konsultasi dengan bawahannya, aanak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan.

e. Tipe laissez faire, tipe kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak pernah membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak mau berpatisipasi sedikit pun dalam kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

f. Tipe populistis, tipe kepemimpinan yang berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta hutang-hutang luar negeri

UNMAS DENPASAR

g. Tipe administrative atau eksekutif, tipe kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

h. Tipe demokratis, tipe kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bahawan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat kondisi yang tepat.

3. Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemapuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

UNMAS DENPASAR

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan

pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menaggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagian.

Sedangkan menurut Safaria (2006) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a. Kepemimpinan secara suportif

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

b. Kepemimpinan yang direktif

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

c. Kepemimpinan partisipatif

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan di tempat kerja.

d. Kepemimpinan berorientasi prestasi

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin yang percaya dan memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang tinggi.

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

UNMAS DENPASAR

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Cascio 2011:203).

2. Kompenen – komponen Kompensasi

a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja. (Rivai, 2009:744)

3. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut (Kismono, 2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

a. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :
    1) Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus.Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada

UNMAS DENPASAR

nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atu bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

2) Kompensasi tidak langsung berupapemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

b. Kompensasi Non Financial

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

1) Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

2) Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Indikator Kompensasi

Panggabean (2004:77) ukuran program kompensasi yang dapat di berikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang

UNMAS DENPASAR

memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga du katakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan tranportasi dan sebagainya.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

a. Gaji.

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

b. Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

c. Insentif.

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

UNMAS DENPASAR

d. Tunjangan.

   Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

e. Fasilitas.

   Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja diantaranya yang berjudul:

1. Penelitian dilakukan oleh Siagian dan Hazmanan (2018) judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian dilakukan oleh Irma dan Muhammad (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Penelitian dilakukan oleh Saputra (2022) dengan judul pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasaan kerja pada perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel

UNMAS DENPASAR

Indonesia. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Penelitian dilakukan oleh Andriany (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Penelitian dilakukan oleh Suryani dan Hazmanan (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Penelitian dilakukan oleh Bunawan (2021) dengan judul pengaruh dari kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X di Jakarta. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Penelitian dilakukan oleh Iverizkinawati dan Rini (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8. Penelitian dilakukan oleh Asri dan Abdul (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar.

UNMAS DENPASAR

Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

9. Penelitian dilakukan oleh Puspitawati dan Dharmadewi (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10. Penelitian dilakukan oleh Parimita dan Siti (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
11. Penelitian dilakukan oleh Hasyim (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
12. Penelitian dilakukan oleh Saputra dan Mulia (2020) dengan judul kontribusi kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Hasil dari pengujian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

UNMAS DENPASAR