

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sebuah pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan (Martoyo,2006:142). Berbeda dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan sikap-sikap negatif yang dapat mengganggu aktifitas kerja perusahaan, diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat labour turn over serta keluhan-keluhan pada perusahaan.

Menurut Siagian bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. (Sondang, 2003:295). Sedangkan menurut Handoko (2001: 193) Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Porter yang dikutip dalam buku Sopiah (2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut pendapat Tiffin (1958) yang dikutip dalam buku As'ad (2008:83) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan,2008:202)

Menurut Mathis dan Jackson (2001:98) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensinya dan kepuasan itu juga dapat diamati dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara rekan kerja dan kesempatan untuk maju. Pada suatu negara tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaannya ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah pengangguran. Hal ini disebabkan karena lebih sulitnya untuk berganti pekerjaan dan orang yang memiliki keahlian yang sesuai pada pekerjaannya tetapi mereka tidak menyukai pekerjaan mereka tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu: (Rivai,2004:475)

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apa atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil,keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung

pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies* dan *Dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Adapun cara mengukur kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengukur kepuasan kerja dengan deskripsi jabatan

Pengukuran ini dikembangkan oleh smith kendell, dan hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima area yaitu: kerja, pengawasan, upah, promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran ini dikembangkan oleh kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah–wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemburut, dan sangat cemburut.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Kuisisioner

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Sweiss, Dewis dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas,tidak puas, cukup puas, memuaskan, dan sangat memuaskan. (Mangkunegara, 2004:126)

Menurut Brayfield dan Rothe (dalam Istijanto 2005:181) dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Merasa tertarik dengan pekerjaannya.
2. Merasa nyaman bekerja.
3. Memiliki antusiasme tinggi.
4. Memiliki peluang untuk maju

Jadi, penilaian seseorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari

sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Lain halnya dengan karyawan yang tidak puas, mereka akan malas bekerja dan bahkan mereka akan melanggar peraturan dan tidak disiplin.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah suatu faktor produksi penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya: (Umam,2010:194)

1. Gaji / Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan–harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami *distress* (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan–tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, akan timbul kepuasan kerja.

2. Kondisi Kerja Yang Menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan yang nyaman untuk digunakan. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

a. Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

b. Hubungan Kerja Dengan Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi mereka.

c. Hubungan Kerja Dengan Bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: (Hasibuan,2008:203)

1. Balas Jasa Yang Adil Dan Layak

Walaupun tujuan utama pekerjaan bukan semata-mata karena faktor uang, namun hal ini tetap merupakan faktor yang sering kali dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin seseorang menghasilkan penghasilan tinggi, maka kepuasan kerja orang tersebut semakin meningkat yang tentunya akan meningkatkan hasil kerjanya.

Sebaliknya, penghasilan yang diterima ternyata kecil, maka lambat laun akan menurunkan motivasi kerja orang tersebut. Artinya, seseorang akan termotivasi bekerja dengan baik, penuh Kepuasan, hanya hasil pekerjaan orang tersebut dihargai dengan meningkatkan penghasilan yang diterima.

2. Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian

Menurut Hasibuan penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja antara lain:

- a) Pendidikan
- b) Pengetahuan pekerjaan
- c) Keterampilan kerja
- d) Pengalaman kerja

3. Berat Ringannya Pekerjaan

Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan.

4. Suasana dan Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja tidak mendukung dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, artinya apabila perasaan senang dalam suatu lingkungan pekerjaan maka Kepuasan untuk bekerja dengan maksimal pun akan mudah dibangkitkan. Dapat dibayangkan apabila setiap kali melakukan pekerjaan, lingkungan atau ruang tempat kerja kotor atau berbau yang tidak sedap ataupun susana bising sehingga yang dirasakan adalah keterpaksaan atau ketidaknyamanan, karen merasa bahwa lingkungan kerja merupakan gangguan sehingga memungkinkan hasil kerja tidak bisa maksimal.

5. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Peralatan kerja merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja, perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting bagi setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya.

6. Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

7. Sifat Pekerjaan Menonton atau Tidak

Pekerjaan yang monoton menyebabkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, akibat dari kejenuhan tersebut menjadikan pekerjaan tidak produktif, meningkatkan emosional pekerja, bahkan sampai keinginan karyawan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, penulis mengambil tiga faktor yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan hubungan dengan kondisi dan situasi pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kepuasan Kerja dan Produktivitas

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan. produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja yang hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta asosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Kepuasan Kerja dan Ketidakhadiran (*Absentisme*)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Kepuasan Kerja dan Keluarnya Pekerja (*turnover*)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. (Robbins, 2003:104)

Ada konsekuensi ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat diperhatikan dalam sejumlah cara antara lain:

1. Keluar (*exit*)

Merupakan rasa ketidakpuasan karyawan yang diekspresikan melalui sifat perilaku yang mengarah pada meningkatkan perusahaan untuk mencapai posisi baru maupun minta berhenti. Ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling dalam dari diri karyawan yang bersifat

destruktif aktif dimana karyawan sudah merasa tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan.

2. Bersuara (*voice*)

Merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, membahas masalah yang ada dengan atasan dan lain sebagainya.

3. Setia (*loyalty*)

Rasa ketidakpuasan yang bersifat pasif tetapi tidak ada optimis menganggap baiknya situasi dan kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai pihak perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tepat dalam perbaikan peningkatan kepuasan kerja.

4. Masa Bodoh

Bentuk ketidakpuasan secara pasif destruktif yang membiarkan kondisi atau keadaan bertambah buruk. Dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang terlambat yang sering, sering tidak masuk kantor dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan. (Robbins,2003:105)

2.1.3 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Wibowo (2011:517) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan yang menyenangkan. Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas.
2. Orang dibayar dengan jujur. Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya
3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasann dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang, karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu.

Karyawan yang puas akan lebih mungkin bicara positif tentang perusahaan atau organisasi, membantu orang lain melebihi harapan normal

dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena ingin membalas pengalaman positif.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang, atau tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi juga penting bagi perusahaan itu sendiri, program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak mempertahankan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sedarmayanti,2008:23)

Menurut Hasibuan (2008: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2004: 244) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan dan begitu juga

perusahaan terhadap karyawan. Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa yang diterima dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai/karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. (Mangkunegara,2004:84)

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan (Dessler,2004:70). Kompensasi merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian kompensasi yang telah dikemukakan oleh para ahli-ahli diatas meskipun berbeda-beda namun mempunyai maksud yang sama, yakni kompensasi tersebut merupakan keseluruhan pengeluaran perusahaan untuk bayaran atas jasa yang telah diberikan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

Kompensasi financial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran

karyawan dalam bentuk upah, gaji, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non financial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja (Rivai, 2004:358)

Kompensasi tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah: (Simamora, 2004:449)

1. Memotivasi para karyawan agar Kepuasan dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum
2. Memikat karyawan
3. Mempertahankan karyawan yang kompeten
4. Mengurangi perputaran karyawan
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Didalam pemberian kompensasi, terdapat komponen-komponen. Adapun komponen-komponen kompensasi sebagai berikut: (Rivai,2004:360)

1. Gaji

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

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Fasilitas – fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas yang mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat pada faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: (Hasibuan,2008:127)

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktifitas kerja karyawan
5. Pemerintah dan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup/cost of living

7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adapun asas-asas kompensasi adalah sebagai berikut: (Hasibuan,2008:122)

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi prasyarat internal konsistensi

2. Asas Layak dan Wajar

Dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.2.2 Keuntungan Kompensasi Bagi Perusahaan dan Karyawan

Adapun keuntungan kompensasi bagi perusahaan dan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keuntungan Perusahaan dalam Memberikan Kompensasi:
 - a. Akan menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan
 - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi
 - c. Untuk mengikat karyawan loyal bekerja pada perusahaan
2. Keuntungan Karyawan Ketika Memperoleh Kompensasi:
 - a. Dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari
 - b. Dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga
 - c. Dapat menimbulkan Kepuasan dan kegembiraan kerja
 - d. Dapat meningkatkan status sosial dan prestasi kerja

(Sedarmayanti,2008:24)

Setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menyangkut kebijakan kompensasi ini, dan tidak hanya memperhatikan keuntungan besar ataupun mengabaikan normalisasi dan kelayakan upah yang diberikan kepada karyawan. Namun menetapkan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan merupakan masalah yang sangat penting, sulit, dan penuh nilai.

Ada beberapa sistem sebagai dasar penetapan kompensasi antara lain sebagai berikut: (As'ad,2008:86)

1. Sistem Upah Menurut Lamanya Produksi

Sistem upah seperti ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam menghasilkan produksi.

2. Sistem Upah Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini biasanya seperti upah berdasarkan jumlah jam kerja, upah mingguan, dan upah bulanan.

3. Sistem Upah Menurut Senioritas

Sistem upah ini umumnya diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan pengobatan, tunjangan pendidikan, tunjangan sandang dan pangan, serta tunjangan perumahan.

Semakin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh, untuk itu sistem ini merupakan hal penting sekali menjadi pedoman bagi para manajer agar mengetahui upah yang layak bagi karyawannya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan-keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Dessler, 2004)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas–tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito,2002:183)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi,penerangan, dan kegaduhan,kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat–alat perlengkapan kerja. (Irsyandi,2004:134)

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya Kepuasan kerja.

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

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik, apabila karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif, oleh karena itu lingkungan kerja harus di desain sebaik-baiknya sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja atau karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan, mencakup: (Dessler,2004:86)

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih Kepuasan.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan Kepuasan kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3. Penerangan Yang Cukup

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauran, pengarahannya, rata-rata penyebarannya dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna

para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong Kepuasan dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiapkaryawan adalah hal yang sangat penting.

6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran.kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat bekerja (kantor) yang memerlukan pemusutan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja

yang tinggi serta membangkitkan Kepuasan kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1. Pelayanan Bagi Karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a. Adanya kantin atau kafetaria
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-Cuma

2. Kondisi Kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi: penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3. Hubungan Kerja Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya Kepuasan kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan

memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi Kepuasan kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan menurunkan absenteisme dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu, juga dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen memperdulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi atau perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang diserahi wewenang memimpin dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga melihat keadaan lingkungan.

Kepemimpinan merupakan sumber motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan berarti memperbesar kelompok

yang dipimpinnya. pemimpin bijak tahu bahwa pada kekuatan bawahannya itulah bergantung efektifitasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. (Martoyo, 2000:176). Menurut Umam Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Umam, 2010:270)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2008:170)

2.4.2 Fungsi Kepemimpinan

Terdapat lima fungsi kepemimpinan yaitu: (Rivai, 2006:53)

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-

orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlakukan dengan menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan dan orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang pelaksanaan.

Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi bukan berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri tugas orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan pemimpin maupun tidak.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif maupun mengatur efektifitas anggota secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Dalam organisasi yang maju seorang pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri melainkan dia dibantu oleh team. Untuk menggerakkan team ini, pemimpin perlu mencari cara bagaimana menggerakkan banyak kemauan menjadi satu tujuan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Karakteristik pemimpin yang berhasil memiliki sifat dan keterampilan tertentu, ciri-cirinya antara lain dapat beradaptasi dengan situasi, peka terhadap lingkungan sosial, ambisius serta berorientasi pada hasil, tegas, dapat bekerja sama, meyakinkan, mandiri, maupun mempengaruhi orang lain, energik, tekun, percaya diri, tahan stress dan memikul tanggung jawab.

Sedangkan keterampilan yang harus dimiliki pemimpin antara lain cerdas, keterampilan secara konseptual, kreatif, diplomatis dan taktis, lancar berbahasa, memiliki pengetahuan terhadap tugas kelompok, mampu mengorganisasi, mampu mempengaruhi, meyakinkan dan memiliki keterampilan sosial.

2.4.3 Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2008:175) adalah sebagai berikut:

1. Gaya Otoratif, diterapkan pada suatu ketika manajer memiliki pengalaman dan informasi untuk menghasilkan konklusi, sementara pengikut tidak memiliki kemampuan, kesediaan, dan keyakinan untuk memecahkan masalah. Jadi, manajer harus membuat keputusan tanpa bantuan pengikut. Gaya ini mempersyaratkan perilaku direktif dan pada situasi ketika hanya pemimpin yang memiliki informasi atau keahlian.

2. Gaya Konsultatif, adalah strategi yang tepat apabila manajer mengenali bahwa pengikut juga mempunyai beberapa pengalaman atau pengetahuan tentang masalah dan bersedia memecahkan masalah meskipun belum mampu. Dalam situasi ini strategi yang terbaik adalah memperoleh masukan mereka, sebelum membuat keputusan final. Dengan cara ini ada dua keuntungan atau hasil yang segera didapat, yaitu kerja sama berbagi pengetahuan sehingga meningkatkan keakuratan keputusan dan pemimpin memberi motivasi dan membantu pengikut mengidentifikasi tujuan kelompok secara lebih jelas.
3. Gaya Fasilitatif, merupakan upaya kooperatif yaitu manajer dan pengikut bekerja sama mencapai keputusan bersama. Dalam hal ini, pemimpin secara efektif memiliki komitmen terhadap diri sendiri untuk berbagi dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini merupakan cara yang sempurna manakala berhadapan dengan pengikut yang mampu, tetapi belum yakin akan dirinya.
4. Gaya Delegatif, digunakan terhadap pengikut yang memiliki tingkat kesiapan yang memiliki pengalaman dan informasi yang diperlukan untuk keputusan atau rekomendasi yang layak.

2.4.4 Ciri-Ciri Pemimpin

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:99-100) secara besar garis besar seorang pemimpin pada umumnya harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin mampu menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.
- 2) Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk menempati jabatan dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
- 3) Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan dengan lancar untuk mencaoai tujuan, cita-cita, dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan, agar tujuan dan putusan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

2.4.5 Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin

Tanggung jawab pemimpin menurut Ranupandojo dengan mengutip pendapat Miljus (1997:218) menyatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja realitas,
- 2) Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya,
- 3) Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka,
- 4) Memberikan suatu imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong motivasi,

- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan,
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif,
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.

Wewenang pemimpin dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu dari atas atau penetapan dari atas (*Top Down Authority*) dan dapat pula dari pilihan anggota yang akan menjadi bawahan (*Bottom Up Authority*).

2.4.6 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator yang dapat mencerminkan kepemimpinan dari seorang pemimpin. Salah satu pendapat yang disampaikan oleh Suharto (2006:6) yang menyatakan bahwa indikator kepemimpinan itu adalah:

- a. *Idealized influence(charisma)/Karisma.*
- b. *Intelctual stimulation/stimulasi intelektual*
- c. *Individulized consideration/perhatian yang individualisasi.*

2.5 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan Kepuasan serta kegairahan kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah, dan yang tepat pada waktunya akan meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan tidak akan merasa kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”.

Setiap orang yang bekerja sungguh-sungguh dengan tujuan tidak untuk memenuhi kebutuhannya akan tetapi juga untuk mencari ridho dari Allah SWT niscaya mereka akan mendapatkan yang lebih dari apa yang dikerjakan sekarang. Seseorang yang dapat mengetahui dan merasakan kepuasan dalam kerja adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya.

Allah SWT dan Rosulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “ Dan katakanlah, berkerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu

akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dengan adanya perintah Allah dan Rasulnya untuk bekerja, maka tidak akan ada alasan bagi kita bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan ikhlas, serta janganlah melakukan pekerjaan karena terlalu mengharapakan imbalan dan pujian orang lain.

2.6 Pandangan Islam terhadap Kompensasi

Masalah ukuran upah saat ini merupakan salah satu persoalan masalah dari sekian banyak masalah mursalat dari masyarakat islam. Hal ini karena soal upah ini berkenan dengan besar dari anggota masyarakat islam. Oleh sebab itu diperlukan perundang-undangan yang adil yang membataskan ukuran-ukuran upah, menertibkan pengadilan-pengadilan para pekerja (kaum buruh) dan menegakkan keadilan diantara mereka.

Allah SWT berfirman:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya: “sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka alkitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia,

(supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasulnya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa.(QS.Al-hadid:25)

Para fuqaha mensyaratkan agar upah melakukan sesuatu pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus dibayarkan upah pada saat habisnya jasa kontrak.juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang lain dan lain-lain.

Begitu pula upah bisa berbeda dan beragam karena perbedaan jenis pekerjaan atau untuk pekerjaan yang sama, namun berbeda jasa yang diberikan. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan.

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan faktor setimpal. Dalam Al-Quran terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui serta berhubungan ini dengan hal-hal lain yang makruf (kebaikan).

2.7 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Islam merupakan agama yang pertama memerintahkan kebersihan, baik kebersihan kota, desa, jalan, rumah bahkan ditempat kerja. Dan Allah

SWT melarang pencemaran lingkungan hidup dan sumber-sumber daya lainnya. Di dalam Al-Quran surah Al-Muddatsir ayat 1-7, Allah SWT berfirman:

يَتَأْتِيهَا الْمُدَّثِّرُ ① فَمَنْ قَانَدِرْ ② وَرَبِّكَ فَكَبِيرٌ ③ وَثِيَابَكَ فَطَهِّرْ ④
وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ⑤ وَلَا تَمُنْ تَسْتَكْثِرُ ⑥ وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ⑦

Artinya: “Hai orang yang berselimut (muhammad), Bangunlah lalu berilah peringatan, Agungkanlah Tuhanmu, Bersihkanlahpakaianmu, Tinggalkanlah perbuatan dosa, janganlah engkau member sesuatu (dengan maksud) memperoleh (imbalan) yang lebih banyak, dan untuk (melaksanakan perintah) Tuhanmu, bersabarlah”.

Kalau dilihat secara mendalam, ada semacam ajakan dari Allah SWT, “wahai orang yang berselimut, orang-orang yang ketakutan, orang-orang yang terpuruk dibalik kain rapuh, bangkitlah berubahlah bergeraklah”. Dalam khazanah balaghah lima ayat tersebut memberikan nuansa untuk membersihkan diri, menampilkan Kepuasan keberanian (*qumfaandzir*) dan kemudian mengubaj diri. Ada semacam Kepuasan untuk mengubah diri dan mengubah orang lain. Mengubah diri ini dimaksudkan selain pihak manajemen seharusnya para karyawan dapat menjaga lingkungan kerja yang ada disekitar mereka dengan baik, agar dalam melakukan pekerjaan terhindar dari kecelakaan yang dapat mengganggu kesehatan atau keselamatan dalam bekerja.

Begitu besarnya perhatian ajaran islam serta perintahnya terhadap kebersihan dan kesehatan lingkungan hidup manusia. Jika peringatan tersebut

dijalankan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari maka dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dalam melakukan pekerjaan sehingga dalam bekerja tidak ada perasaan khawatir serta bekerja dengan tenang.

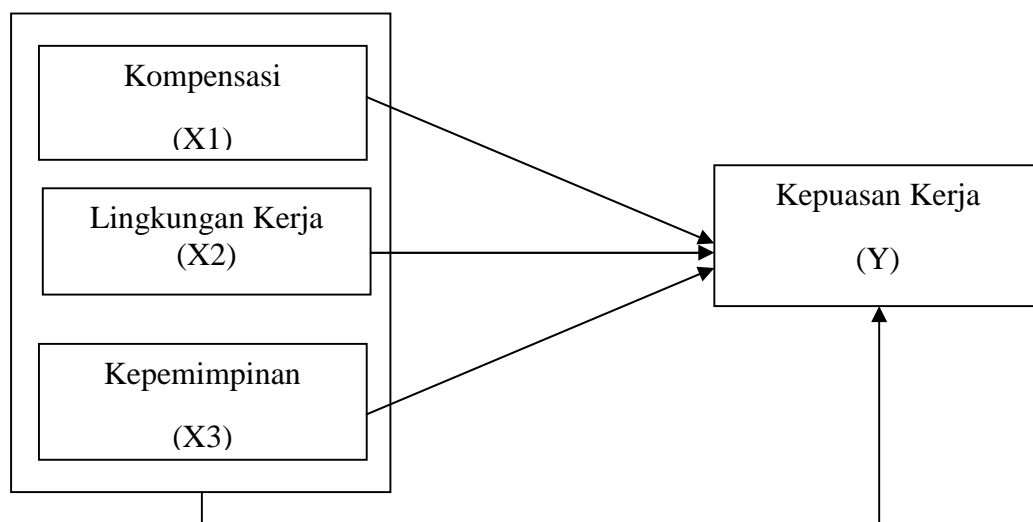
2.8 Penelitian Terdahulu

1. Aprianto Darmawan (2009), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Bengkulu adalah sebesar 0,665 atau sebesar 66,5%.
2. M. Nurhamadi (2010), Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian *House Keeping* Pada Hotel Furaya Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi, penempatan kerja, berat ringannya pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan kerja, kepemimpinan, dan pekerjaan yang monoton, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. I Made Yusa Dharmawan (2011) “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Disiplin, dan Kinerja Karyawan hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan hotel Nikky Denpasar. Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan hotel Nikky Denpasar. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap karyawan hotel Nikky Denpasar.

2.9 Konsep Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian
(Hasibuan,2008:203)**

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu:

1. Diduga faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara Simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak.

2. Diduga faktor kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak.
3. Diduga faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak.
4. Diduga faktor kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitrabangun Adigraha di Perawang Kabupaten Siak.

2.11 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent (Y) yaitu Kepuasan Kerja
2. Variabel Independent (X) yaitu:
 - a. Kompensasi (X1)
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
 - c. Kepemimpinan (X3)

2.12 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan telaah yang ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1: Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variable Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003: 78)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa tertarik dengan pekerjaannya. 2. Merasa nyaman bekerja. 3. Memiliki antusiasme tinggi. 4. Memiliki peluang untuk maju (Istijanto,2005:181)	Likert
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2008: 118)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas-fasilitas (Rivai, 2004:360)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Nitisemito,2002:183)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Keamanan 6. Kebisingan (Dessler,2004:86)	Likert
Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan,2008:170)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealized influence(charisma)/</i> Karisma 2. <i>Intelctual stimulation/</i> stimulasi intelektual 3. <i>Individulized consideration/</i> perhatian yang individualisasi Suharto (2006:6)	Likert