

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap karyawannya dalam melakukan tugas serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. "Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian" (Rivai, 2005:357).

Menurut Martoyo(2007:116) "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)".

Menurut Hasibuan (2008:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila

kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2007:86)

Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Gearty Institute (2005), Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja.

Gearty Institute juga membagi kompensasi finansial menjadi dua bagian yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung meliputi:

4. Gaji pokok
5. Pembayaran berdasarkan keterampilan
6. Pembayaran berdasarkan kinerja
 - e. Bagian saham
 - f. Bonus
 - g. Pembayaran tunjangan

h. Pembayaran Insentif

Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

5. Perlindungan umum (diharuskan secara hukum)

- d. Jaminan sosial
- e. Pengangguran
- f. Cacat

6. Perlindungan pribadi

- e. Pensiun
- f. Tabungan
- g. Pesangon tambahan
- h. Asuransi

7. Bayaran tidak masuk kantor

- g. Pelatihan
- h. Cuti kerja
- i. Sakit
- j. Liburan
- k. Hari merah acara pribadi
- l. Masa istirahat

8. Tunjangan siklus hidup

- e. Bantuan hokum perawatan orang tua
- f. Perawatan anak
- g. Konseling

- h. Biaya pindah

2.1.2 Pengertian Kompensasi Nonfinansial

Lalu kompensasi non finansial menurut Gevity Institute (2005) merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja meliputi:

3. Imbalan karir

- e. Rasa aman
- f. Pengembangan diri
- g. Fleksibilitas karir
- h. Peluang kenaikan penghasilan

4. Imbalan sosial

- e. Simbol status
- f. Pujian dan pengakuan
- g. Kenyamanan tugas
- h. Persahabatan

Syaifullah (2005:9) menegaskan kembali bahwa kompensasi dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu : Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi

finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan

Dari pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terbagi menjadi dua, yaitu secara langsung yang berupa gaji, upah, bonus dan komisi serta secara tidak langsung yang berupa tunjangan.

Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri - ciri imbalan atau kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan fisik dan non fisik
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan
3. Kompensasi adalah penghargaan finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan

Kompensasi menurut bentuknya terbagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial dan non finansial sedangkan menurut cara pemberiannya terbagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji, upah, bonus dan komisi atau bayaran yang diperoleh oleh seseorang. Sedangkan kompensasi finansial tidak

langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2 Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam

merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai

mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

4. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

5. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

6. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerjakaryawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

7. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

8. Biaya Hidup/*Living Cost*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

9. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

10. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

11. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

12. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

2.4 Tujuan & Manfaat Manajemen Kompensasi

Menurut Gevity Institute (2005), Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada

- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / *competitor*.

2.5 Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja dapat ditemukan pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai. Nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan.

A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) mendefinisikan lebih rinci bahwa kepuasan kerja adalah “Perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan”.

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Malayu Hasibuan (2007:202) menyatakan bahwa :

“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. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah

kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Sedangkan menurut Robbins Sondang (2008:295) : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

“Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”. Luthans (2006:243)

Clayton Alderfer dalam teorinya yang disebut teori ERG (ERG theory) menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu Existence atau Keberadaan (sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan milik maslow), Relatedness atau Hubungan (sama dengan kebutuhan sosial milik maslow), dan Growth atau Pertumbuhan (sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri milik maslow). Teori ERG merupakan hasil dari teori Maslow yang telah ditelaah ulang, namun tidak seperti teori hirarki kebutuhan maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang dari tingkat terendah ke tingkat tertinggi. Teori ERG menyatakan bahwa tidak ada jenjang dalam tiga kebutuhan inti manusia tersebut, Jadi seseorang bisa saja berusaha memenuhi kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan ataupun kebutuhan hubungan belum terpenuhi.

Pada kenyataanya kepuasan kerja karyawan merupakan pernyataan yang sulit untuk didefinisikan dengan istilah sederhana sekalipun, karena

kepuasan kerja itu sendiri merupakan kondisi yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan pada lingkungan kerjanya.

Menyimak beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pernyataan kepuasan kerja, belum ada keseragaman. Dapat disimpulkan dari semua pendapat tentang pengertian diatas bahwa kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Namun demikian tidak terdapat perbedaan yang mendasar, pada intinya kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor, dimana sikap tersebut merupakan respon terhadap apa yang menjadi harapannya dan apa yang didapatkan dari tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam diri seseorang dalam sebuah organisasi. Dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri karyawan akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.5.2 Faktor – faktor yang mempegaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak. Karena berbeda-beda, dapat digunakan beberapa aspek sebagai alat untuk mengukur 30 kepuasan kerja karyawan

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan

penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:118), kepuasan kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut :

a. *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya tingkat *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

c. Umur

Terdapat kecendrungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain karena bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita. Gaya hidup yang sudah mapan. Sumber penghasilan yang relatif terjamin. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya 3 dalam organisasi.

d. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi perusahaan.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Kepuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya dijelaskan oleh Marihot T. E Hariandja (2006:291) :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang/menyenangkan dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, kemungkinan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologi.

Berkenaan dengan hal ini Luthans (2006:244) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja.

Ada lima dimensi di dalamnya, yaitu :

- a. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)
- b. Arti tugas (*task significance*)
- c. Identitas tugas (*task identity*)
- d. Otonomi (*autonomy*)
- e. Umpan balik (*feed back*)

3. Kesempatan promosi, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk mengembangkan karir.

4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam pengukurannya dapat digunakan berbagai cara. Menurut A. A Anwar Prabu Mangunegara (2007:126), “Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan skala indeks deskripsi jabatan “Untuk mengukur kepuasan kerja, dapat digunakan pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan. Dalam penggunaan ukuran ini, karyawan diberikan pertanyaan mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk. Dalam skala ini diukur sikap dari lima area, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengawasan
3. Promosi jabatan
4. *co-worker*/rekan kerja”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja akan tercipta apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya terpenuhi. Tetapi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak terpenuhi akan terjadi ketidakpuasan kerja karyawan.

2.6 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.6 .1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja

Kompensasi finansial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Boone dan Kurtz (2009:327) menyatakan Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) di tambah dengan tunjangan-tunjangan (*benefit*). Pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang di pikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun menjadi akan merasa lebih di hargai dalam bekerja. Erbasi dan Arat (2012) menyimpulkan bahwa jika program kompensasi di rasa adil dan kompetitif dilakukan oleh perusahaan, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap kepuasan kerja

Menurut Simamora (2006:444), Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Mohammad Habibi ia mencantumkan dalam skripsinya bahwa menurut Susadya (2010: 78) kebutuhan akan kompensasi nonfinansial yang berupa pekerjaan mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pengembangan diri. Jadi dari hal diatas mengindikasikan bahwa adanya integrasi faktor-faktor pekerjaan 7 yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2008 ; 142), Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan ialah, pemberian upah, peluang promosi sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan

Liliek Nur Sulistiyowati dalam jurnalnya menyebutkan Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi nonfinansial berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan, antara lain :

a. Tugas-tugas yang Menarik yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan bervariasi diharapkan mampu menimbulkan minat dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja bagi karyawan terwujud.

b. Tantangan bagi sebagian karyawan yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang/ monoton akan dapat memacu ketidakpuasan karyawan atau bahkan membuat karyawan tersebut keluar dari perusahaannya demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih menantang.

c. Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga diharapkan mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

d. Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah perusahaan sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam perusahaan.

e. Rasa Pencapaian yaitu perasaan karyawan atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

o	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
	I Wayan Oky Setiawan Ni Ketut Sariyathi	Pengaruh Kompensasi Finansial, promosi	variabel kompensasi finansial (X 1) memiliki nilai koefisien beta sebesar

		<p>jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada parigata resort and spa Sanur-Bali 2013</p>	<p>0,579, variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,927 dan variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,176. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata Sanur</p>
Dwijayanti	Kadek Desy	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi dan Lingkungan Kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada bakungsari Hotel di Kuta, Badung 2013</p>	<p>maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Bakungsari Hotel di Kuta, Badung.</p>

			variabel
			kompensasi finansial
			berpengaruh positif secara
			parsial terhadap kepuasan
			kerja. Kompensasi
		Pengaruh	finansial merupakan
		kepemimpinan	faktor penting dalam
		transfasional,	meningkatkan kepuasan
Anak Agung	Mirah Permata Sari	Kompensasi	kerja karyawan.
		finansial dan	Kompensasi finansial
Anak Agung	Sriathi	komunikasi	yang diberikan oleh 1994
		terhadap kepuasan	perusahaan harus adil dan
		kerja karyawan	layak. semakin baik
		pada Legian Village	persepsi karyawan
		Hotel Bali	terhadap kompensasi
			finansial yang diberikan
			perusahaan akan
			menyebabkan semakin

			tinggi kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	---------------------------------

Penelitian ini dilakukan oleh I Wayan Oky Setiawan Ni Ketut Sariyathi. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,579, variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,927 dan variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,176. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata Resort and Spa Sanur. Kadek Desy Dwijayanti menunjukkan bahwa Hasil Ftest diperoleh F-hitung sebesar 46,140 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi finansial, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Bakungsari Hotel di Kuta, Badung. Lalu Anak Agung Mirah Permata Sari dan Anak Agung Ayu Sriathi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $3,271 > 1,676$ t tabel maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kompensasi finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Tabel 2.2

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan

	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
--	----------------------	--------------	-------------------------

0			
	<p>Vania Yolanda Susanto</p>	<p>Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mulia Elektronik (2013)</p>	<p>Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan CV. Mulia Elektronik Solo,</p>
	<p>Gede Rumada I Wayan Mudiarta Utama</p>	<p>Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar Tahun 2012</p>	<p>kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT. Columbus Megah Sarana cabang Denpasar sebesar 2,31 yang termasuk dalam kategori cukup memuaskan namun masih perlu ditingkatkan, kepuasan kerja pada PT. Columbus Megah Saranacabang Denpasar sebesar 2,32 termasuk</p>

		dalam kategori kurang sesuai, sehingga masih perluditingkatkan,
Khaidir Anas	<p>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda</p>	<p>Berdasarkan hasil estimasi regresi berganda bentuk pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja adalah positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada pada PT. Karya Mitra Muda dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan</p>

Penelitian ini dilakukan oleh *Vania Yolanda Susantoyang* bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi *financial* dan *non financial* terhadap kepuasan kerja karyawan **Kompensasi Finansial (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan CV. Mulia Elektronik Solo, maka H₀₋₁ ditolak dan H_{a-1} diterima, Kompensasi Non Finansial (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan CV. Mulia Elektronik Solo, maka H₀₋₂ ditolak dan H_{a-2} diterima, Kompensasi Finansial dan Non Finansial (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan CV. Mulia Elektronik Solo, maka H₀₋₃ ditolak dan H_{a-3} diterima** Berdasarkan hasil estimasi regresi berganda bentuk pengaruh kompesasiterhadap kepuasan kerja adalah positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada pada PT. Karya Mitra Muda dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berarti, jika terjadi kenaikan skor kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor kompensasi akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Tabel 1.3

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan

o	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian

	<p>Yuki Iin Martita</p>	<p>Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryo Bimo di Pontianak (2013)</p>	<p>Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).</p>
	<p>Safitri Nurul Umi</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Studi Kasus pada Karyawan Kantor Pusat PT X, Jakarta Selatan (2013)</p>	<p>bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.</p>

	<p>Julia Astriviani Bintoro</p>	<p>Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (Studi terhadap karyawan PT. Astra International, Tbk- Daihatsu Malang)</p>	<p>kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,285. Variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan</p>

Penelitian ini dilakukan oleh *YUKI IIN MARTITA* Hasil dari analisis menunjukkan bahwa Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini dilakukan oleh *Safitri Nurul Umi* Hasil dari analisis menunjukkan bahwa Dari hasil pengolahan data regresi linear diperoleh hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dan dengan menggunakan uji sobel diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mengintervensi hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja, dengan persamaan $Y = 0.047 + 0.295X_1 + 0.243X_2 + 0.994X_3 + 0.285X_1X_3 + 0.626X_2X_3 + e$. Penelitian ini dilakukan oleh *Julia Astriviani Bintoroyang* Hasil dari analisis menunjukkan bahwa Variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,285. Variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,181.