

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Manajemen kompensasi didalam suatu instansi sangatlah penting. Pegawai yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dan berbeda sesuai dengan kinerjanya. Pada sebuah instansi kompensasi ditentukan oleh pemerintahan daerah. Kompensasi yang diterima pegawai akan memengaruhi status, gaya hidup dan perasaan terhadap instansi.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa financial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.

1. Pengertian kompensasi

Beberapa definisi mengenai kompensasi antara lain:

- a. Werther dan Davis dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
- b. Handoko dalam Yani (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- c. Desler dalam Yani (2012) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.
- d. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi

yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

- e. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atau pegawai dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi mereka dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor Kompensasi

Menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan. Menurut Hasibuan (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh dan organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres
- f. Biaya hidup
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja

- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat kerja

3. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda.

Hasibuan (2012) 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.
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

4. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai dan Ella (2011) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- (1) Kompensasi finansial langsung. Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- (2) Kompensasi finansial tidak langsung. Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

5. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai dan Ella (2011) tujuan kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- c. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- e. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
- f. Mengikuti aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

- h. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

B. Kepuasan Kerja

Pengertian dari kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti sangat besar manfaatnya bagi kepentingan tiap individu ataupun bagi industri dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber- sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan dan kesejahteraan hidup mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai- nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa definisi mengenai kepuasan kerja antara lain:

- a. Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

- b. Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya.
- c. Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
- d. Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- e. Edy Sutrisno (2010) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja dan bersifat relatif.

2. Faktor Kepuasan Kerja

Adapun menurut Edy Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor pegawai. yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010), indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Kresna Yudha (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (PT.Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang)	X(Kompensi) Y(Kepuasan Kerja)	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket dan riset perpustakaan.	Hasil penelitian untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,180$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,180 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.
2.	Ikmal Nur Muflih (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan	X1(Kompen sasi) X2 (Motivasi Kerja) Y(Kepuasan	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan kompensasi dengan

		Kerja Karyawan (PT.Aseli Dagadu Djokdja)	kerja)	n kuesioner.	koefisien beta(β) 0,191 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan untuk motivasi kerja dengan koefisien beta(β) 0,258 (* $p < 0.05$; $p = 0,026$). Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,195.
3.	Septerina & Rusda Irawati (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian produksi (PT.Etowa Packaging Indonesia)	X(Kompensasi) Y(Kepuasan Kerja)	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan observasi.	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
4.	Imas Purnamasari (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (PT.Eliza	X(Kompensasi) Y(Kepuasan Kerja)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif.	Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap

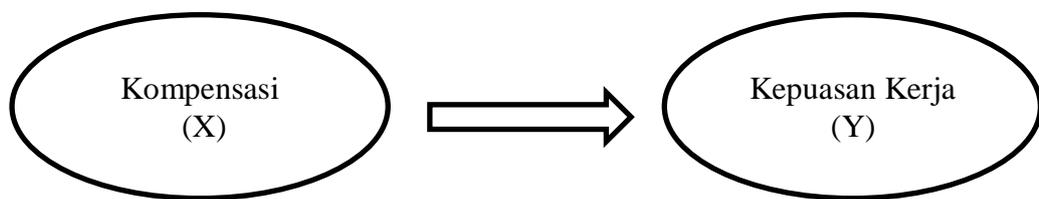
		Parahyangan Sub Cabang Garut)			kepuasan kerja pegawai pada PT. Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut dengan besarnya pengaruh (Koefisien Determinasi) sebesar 24,7% dan sisanya sebanyak 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompensasi.
5.	Akhwanul Akmal & Ihda Tamini (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Gayamakmur Mobil Medan)	X(Kompensasi) Y(Kepuasan Kerja)	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi.	Dari hasil penelitian ditemukan bahwa hasil uji- t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial
6.	Satriya Yudianto & Dwi Nita Aryani (2018)	<i>The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on</i>	<i>X1 (Compensation) X2 (Motivation) X3 (Work Environment) Y (Performance with Job</i>	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel independen kompensasi, motivasi dan

		<i>Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable (A Study at Secretariate of Pasuruan Regency)</i>	<i>Satisfaction)</i>		lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
7.	Onsardi, Moch. Asmawi, & Thamrin Abdullah (2017)	<i>The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia</i>	<i>X1(Compensation) X2(Empowerment) X3 (Job Satisfaction) Y(Employee Loyalty)</i>	Metode pengumpulan data dalam penelitian Ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei, dan analisis data adalah analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif langsung kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan karyawan. Ada pengaruh positif langsung dari kompensasi dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh positif langsung dari kompensasi terhadap pemberdayaan.
8.	Sopiah (2013)	<i>The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance</i>	<i>X (Compensation) Y (Job Satisfaction and Job</i>	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan	Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Kompensasi yang diterima oleh karyawan

		<i>of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia</i>	<i>Performance)</i>	menggunakan kuesioner.	outsourcing bank Syariah di kota Malang, baik kompensasi finansial dan nonfinansial pada umumnya dianggap sebagai tingkat kepuasan, cukup puas dan sangat puas
9.	Ayesha Yaseen (2013)	<i>Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction-A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab</i>	<i>X(Compensation) Y(Employee Satisfaction)</i>	Metode penelitian menggunakan kuesioner dan data sekunder dikumpulkan melalui makalah penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, pengakuan, peluang promosi, dan pekerjaan yang bermakna adalah faktor manajemen kompensasi yang memiliki efek langsung pada kepuasan kerja pada dokter.
10.	Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi, & I Made Surya Prayoga (2017)	<i>Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty</i>	<i>X1 (Compensation) X2 (Organizational Culture) X3 (Job Satisfaction) Y (Employee Loyalty)</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan driver GO-JEK di Bali.

D. Kerangka Fikir

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompensasi adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kepuasan kerja adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Fikir

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ha : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

