

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

1.1.1. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya [1]. Defenisi lain dari Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [5].

Dengan demikian, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa diberikan oleh perusahaan pada karyawan berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan dan lainnya atas pekerjaanyangtelah dilakukan oleh karyawan bagi kepentingan perusahaan.

1.1.1.1. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi yang dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut [6]:

1) Kompensasi langsung, yaitu ;

- i. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- ii. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- Bonus merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.

- Opsi saham merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
- Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- Pembagian keuntungan merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2) Kompensasi tidak langsung

i. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

ii. Perlindungan karyawan

Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).

1.1.1.2. Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi, yaitu [3]:

i. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

ii. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

iii. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Banyaknya manfaat yang diberikan oleh kompensasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan mengharapkan dapat memperoleh kompensasi lebih besar lagi. Dengan kondisi seperti ini maka individu akan berlomba dan berusaha terus dalam melakukan tugasnya sehingga harapan untuk mendapatkan kompensasi lebih dapat terealisasi dengan baik.

1.1.1.3.Indikator Kompensasi

Berikut ini terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, sebagai berikut[5]:

i. Gaji

Pembayaran yang diberikan berdasarkan jangka waktu, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.

ii. Upah Lembur

Tambahan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan perpanjangan jam kerja dari jam kerja normal yang ditentukan.

iii. Bonus

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

iv. Insentif

bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sedangkan upah merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai lebih giat dalam berkerja. Faktor – faktor yang memengaruhi insentif menurut, yaitu:

- Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
- Kemampuan, kreatifitas, serta prestasi dari karyawan,
- Keadaan ekonomi suatu Negara, dan
- Tingkat produktivitas perusahaan

v. Tunjangan

sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

1.1.2. Promosi Jabatan

Promosi terjadi bila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau levelnya. Promosi jabatan di pahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat [3]. Suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi [7].

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa promosi jabatan diberikan pada karyawan karena telah memenuhi syarat dan pertimbangan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Untuk itu, kebijakan dalam promosi di lingkungan perusahaan haruslah ditetapkan secara objektif dan independen sehingga pimpinan memberikan promosi jabatan pada karyawan tepat. Dengan diberikan promosi jabatan berdasarkan syarat yang berlaku maka pada saat pelaksanaannya tidak menimbulkan kesalahan pahaman, perselisihan maupun kondisi kurang nyaman dan untuk kedepannya promosi jabatan akan diberikan secara berkala dan berkesinambungan dimasa mendatang.

1.1.2.1. Tujuan Promosi Jabatan

Berikut ini dapat disimpulkan beberapa tujuan yang hendak dicapai dari promosi jabatan diberikan pada karyawan, sebagai berikut [16]:

- i. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- ii. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- iii. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
- iv. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- v. Promosi jabatan akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

1.1.2.2. Indikator Promosi Jabatan

Berikut ini terdapat empat hal yang menjadi indikator dalam mengukur promosi jabatan di perusahaan, yaitu [3]:

- i. Prestasi kerja

Promosi menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerja selama ini.

- ii. Pendidikan

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut. Pentingnya pendidikan diharapkan agar karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

iii. Pengalaman kerja

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

iv. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi karena kompetensi yang dimiliki dan dibutuhkan oleh perusahaan. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimiliki karena faktor kompetensi yang dimiliki menjadi salah satu pertimbangan pimpinan dalam memberikan promosi jabatan.

1.1.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departmen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi [2]. Defenisi lain dari Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara tepat untuk mengembangkan potensi tersebut [4].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas dilakukan perusahaan untuk menggali potensi karir yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga diharapkan kemampuan kerja karyawan dapat meningkat dan menyelesaikan tugas diberikan. Karyawan yang diberikan pengembangan karir menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat bertahan dan memiliki keunggulan bersaing di tengah persaingan pada era globalisasi saat ini. Untuk itu, manajemen SDM yang mewakili perusahaan harus mempunyai kebijakan yang jelas dan sistematis mengenai pengembangan karir yang akan diberikan pada karyawan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

1.1.3.1. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir bagi level pegawai dan organisasi sebagai berikut [8]:

- i. Bagi pegawai, antara lain:
 - Bantuan bermanfaat dengan keputusan karir
 - Pengerhasilan pekerjaan yang ada dan kepuasan kerja yang meningkat
 - Umpan balik yang lebih baik mengenai kinerja
 - Informasi yang sedang berlangsung mengenai organisasi dan masa depan
 - Tanggung jawab pribadi yang lebih besar terhadap karir
- ii. Bagi organisasi, antara lain:
 - Meningkatkan loyalitas organisasi.
 - Diseminasi informasi di seluruh level organisasi.
 - Komunikasi yang telah baik di dalam organisasi secara keseluruhan.
 - Citra publik yang meluas sebagai pengembangan SDM.
 - Efektivitas sistem personalia yang meningkat.
 - Klarifikasi tujuan organisasi

1.1.3.2. Indikator Pengembangan Karir

Berikut terdapat beberapa indikator pengembangan karir karyawan di organisasi sebagai berikut [2]:

i. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

ii. Jabatan

Jabatan dan tanggung jawab untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada didalam perusahaan. Dengan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam perusahaan, maka setiap jabatan dilibatkan dalam pengembang karir.

iii. Kebutuhan

Kebutuhan karir dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program dalam menyesuaikan kebutuhan kebutuhan tugas perusahaan.

iv. Perlakuan yang adil

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawan untuk mengembangkan diri. Hal ini diupayakan agar karyawan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

1.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya [9]. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di perusahaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan perusahaan[10].

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja di atas dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami atau dirasakan oleh seseorang di lingkungan kerja yang sifatnya subjektif sehingga hal individu yang memperoleh kepuasan kerja akan mengalami perasaan yang menyenangkan. Sebaliknya bila ketidakpuasan diperoleh atau dirasakan maka hal ini dapat menunjukkan sifat yang tidak menyenangkan atas sesuatu hal sehingga kedepannya kondisi kepuasan atau ketidakpuasan dapat menentukan sikap dan tindakan yang akan dilakukan oleh individu tersebut.

1.1.4.1.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan organisasi atau perusahaan, sebagai berikut [3]:

- i. Faktor ekstrinsik, terdiri dari:
 - Gaji dan upah yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
 - Keamanan kerja, merupakan kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
 - Kondisi kerja, pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.
 - Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
 - Kebijakan organisasi, tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.
 - Mutu teknik pengawasan, SOP (*Standard Operational Procedur*) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

- Interaksi antar pegawai, dapat dibedakan menjadi interaksi antar sesama, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

ii. Faktor intrinsik, terdiri dari:

- Pengakuan (*recognition*), penghargaan atau pengakuan merupakan perangsang yang kuat yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
- Tanggung jawab (*responsibility*), adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- Prestasi (*achievement*), pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*), pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
- Kemungkinan untuk berkembang (*The Possibility of Growth*), kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.
- Kemajuan (*Advancement*), kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua faktor di atas sehingga tiap faktor di atas merupakan bagian penting dalam diri individu dalam memperoleh kepuasan kerja seperti diharapkan.

1.1.4.2. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini adapun indikator digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan di perusahaan, sebagai berikut [3]:

i. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab atau otonomi dan kompleksitas pekerjaan

ii. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

iii. Hubungan komunikasi

Hubungan yang terjalin didalam perusahaan baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan merupakan salah satu kepuasan dan keberhasilan perusahaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

iv. Lingkungan kerja

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

v. Penghargaan

Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi/kinerja yang diberikan karyawan. Pemberian penghargaan dianggap baik, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan individu diharapkan menjadi kepuasan karyawan.

1.2. Review Penelitian Terdahulu

Berikut ini dapat disajikan *review* penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian dilakukan sebagai berikut:

1. Nugraha dan Surya (2016), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan”. Hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja [11].
2. Faysica, dkk (2016), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)”. Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja [12].

3. Parimita, dkk (2015), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi”. Hasil analisis menunjukkan secara parsial pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Secara simultan, pengembangan karir dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi [13].
4. Novianto dan Yuniati (2015), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Galang Kreasi Sempurna. Sedangkan secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien korelasi $R = 0,858$ sehingga menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja [14].
5. Rozzaid, dkk (2015), melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persadara Cabang Banyuwangi)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [15].

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

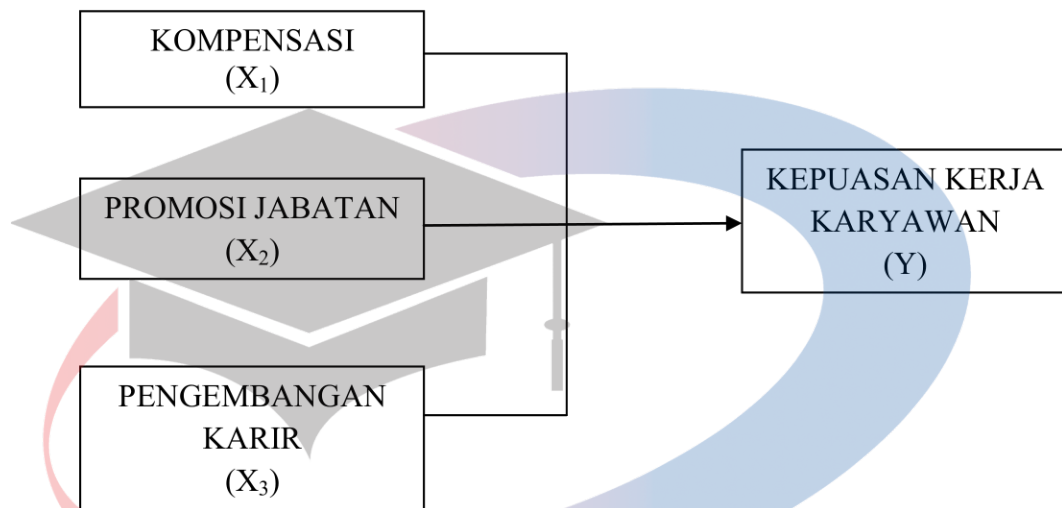
Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian yang diperoleh Peneliti
Nugraha dan Surya (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Promosi Jabatan Y : Kepuasan Kerja	Hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Faysica, dkk (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal)	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Kompensasi X ₃ : Promosi Jabatan Y : Kepuasan Kerja	Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
Paramita, dkk (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.	X ₁ : Pengembangan Karir X ₂ : Motivasi Y : Kepuasan Kerja	Hasil analisis menunjukkan secara parsial pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sambungan Tabel 2.1.

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian yang diperoleh Peneliti
Novianto dan Yulianti (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna	X_1 : Kompensasi X_2 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Rozzaid, dkk (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus) pada PT. Nusapro Telemedia Persadara Cabang Banyuwangi	X_1 : Kompensasi X_2 : Motivasi Y : Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

1.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang penelitian dan landasan teoritis, berikut ini dapat disajikan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka [16].

1.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya [2]. Untuk itu, kompensasi menjadi salah satu alasan mengapa karyawan bekerja di perusahaan sehingga kompensasi yang diterima akan dapat digunakan untuk pemenuhan kebutuhan hidup baik pribadi dan juga keluarga.

Bagi sebagian karyawan kompensasi yang diterima sangat besar perannya sehingga karyawan akan berusaha untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya

sehingga karyawan mempunyai harapan dapat memperoleh kompensasi lebih besar dari hasil kerja yang berhasil dilakukan melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin besar.

Dari penelitian dilakukan oleh Nurgraha dan Surya (2016), disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [11]. Penelitian dilakukan oleh Faysica, dkk (2016), disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [12]. Dengan demikian, dari hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dapat dikemukakan adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4.2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Promosi jabatan di pahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat [3]. Dengan demikian, promosi jabatan diberikan pada karyawan karena telah mampu memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga pantas dipromosikan pada jabatan lebih tinggi.

Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan akan dituntut untuk berusaha melakukan tugas diberikan agar lebih baik lagi daripada sebelumnya. Oleh sebab itu, karyawan yang bekerja di perusahaan dan mengharapkan diperolehnya promosi jabatan agar kehidupan dan kesejahteraan meningkat agar berusaha semaksimal mungkin agar apa yang diinginkan dapat terwujud. Bila keinginan dan harapan karyawan dapat terwujud dengan baik maka karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan kerja dalam dirinya karena hasil kerja kerasnya selama ini memberikan hasil yang seperti diinginkan.

Dari penelitian dilakukan oleh Nurgraha dan Surya (2016), disimpulkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [11]. Penelitian dilakukan oleh Faysica, dkk (2016), disimpulkan bahwa promosi jabatan

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [12]. Dengan demikian, dari hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dapat dikemukakan adalah:

H₂: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4.3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara tepat untuk mengembangkan potensi tersebut [4]. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi salah satu kegiatan dilakukan oleh manajemen SDM dengan maksud untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih unggul dan mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Untuk itu, pengembangan karir harus diberikan dengan benar dan sistematis sehingga dalam pelaksanaan dapat berjalan lancar.

Karyawan yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan kemampuannya maka hal ini akan memberikan kepuasan tersendiri dalam dirinya karena keberadaanya dianggap penting bagi kemajuan perusahaan. Pengembangan karir menjadi salah satu aktivitas yang perlu dilakukan oleh perusahaan berskala besar dan menengah sehingga dengan dukungan karyawan berkompetensi dibidangnya maka kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan bertahan di tengah persaingan semakin ketat akan lebih unggul.

Dari penelitian dilakukan oleh Parimita, dkk (2015), disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [13]. Dengan demikian, dari hasil penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dapat dikemukakan adalah:

H₃: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4.4. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya [9]. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di perusahaannya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi yang pantas dan layak akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, promosi jabatan juga sangat dibutuhkan agar karyawan terdorong untuk aktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu pengembangan karir. Dimana setiap divisi bagian menginginkan pengembangan karir untuk memudahkan serta melakukan tugasnya dengan baik didalam perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan karir merupakan beberapa dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H₄: Kompensasi, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



UNIVERSITAS
MIKROSKIL