

## **BAB II STUDI PUSTAKA**

### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti perlu menyusun deskripsi konseptual yang digunakan sebagai bahan landasan berpikir yang menunjukkan dari sudut mana peneliti menyoroiti masalah yang akan diteliti (Nawawi, 2001). Teori merupakan seperangkat proposisi yang menggambarkan suatu gejala seperti ini. Untuk memudahkan penelitian ini diperlukan pedoman berpikir yaitu kerangka teori. Teori menurut Kotler (2009) merupakan himpunan konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menjabarkan relasi di antara variabel, untuk menjelaskan dan meramalkan gejala tersebut. Teori adalah sebuah set proposisi yang terdiri dari konstruk yang sudah didefinisikan secara luas dan dengan hubungan unsur-unsur dalam set tersebut secara jelas.

#### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

Menurut Affandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Rismayanti dkk (2018) mendefinisikan kepuasan kerja ialah perasaan karyawan dalam menikmati serta merasa puas terhadap pekerjaannya dengan mendapatkan balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan pada perusahaan, promosi jabatan yang diterima karyawan serta memperoleh pujian atas hasil kerja yang

baik. Sementara itu, menurut Muindi dan Obonyo (2015), kepuasan kerja ialah perasaan serta sikap yang seseorang miliki terhadap pekerjaannya serta hasil penilaian pekerjaan maupun pengalaman. Menurut Aranganathan dan Sivarethinamohan (2016), kepuasan kerja yaitu persepsi kepuasan yang dirasakan karyawan melalui evaluasi keseluruhan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Isnaini dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang karyawan rasakan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan nyaman sehingga karyawan bersedia memberikan kinerjanya dengan optimal. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam menerima dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan keahlian ataupun kecakapan serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Kemudian pendapat serupa dinyatakan oleh Suparyadi (2015:437) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Sutrisni (2017) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

#### **1. Faktor Psikologis**

Ialah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.

#### **2. Faktor Sosial**

Ialah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan atasan.

#### **3. Faktor Fisik**

Ialah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja meliputi jenis pekerjaan. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat.

#### **4. Faktor Finansial**

Ialah aspek yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem serta besarnya pendapatan, jaminan sosial serta peluang promosi.

### **2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Menurut (Alfandi,2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Pekerjaan**

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### **2. Upah**

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

### 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

### 5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Adapun Indikator-indikator Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2014 )

Sebagai berikut :

1. Menyenangi Pekerjaannya,yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai pekerjaannya,
3. Moral Kerja,yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan keteraturan dan ketertiban,dan

5. Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Indikator-indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2017:121) yang meliputi antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/Upah

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Supervisi

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada

karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

#### 5. Rekan Kerja

Yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana, Kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja

Dari beberapa penjelasan indikator diatas, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah menurut Robbins (2017:121) dengan 5 indikator yaitu (1.Pekerjaan itu sendiri,2.Gaji/Upah,3.Promosi,4.Supervisi,5.Rekan Kerja) kinerja dengan pertimbangan dari beberapa para ahli dan juga untuk mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan.

#### **2.1.4 Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada kinerja karyawan atas prestasi (hasil) yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi (*compentation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal, ddk, 2018). Sebab kompensasi adalah salah satu alternatif yang mampu merangsang kinerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan mempertahankan kinerja karyawan yang mempunyai kompetensi dalam bidang tertentu serta organisasi tersebut.Sedangkan kompensasi menurut Hasibuan (2010) adalah semua pendapatan yang diberikan

dalam bentuk penghargaan maupun uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima kinerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja kepada karyawan. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja akan turun (Heryenzus and Laia 2018). Menurut Hanggraeni (2012) kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan yang diberikan oleh organisasi atau pekerjaan yg dilakukannya. Kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang

berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siti Mujanah (2019) “ *compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*” dapat diartikan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi sedangkan Menurut Simamora (2018) Kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Di samping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan – kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materiil.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang ,baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **2.1.5 Sistem dan Kebijakan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2003) sistem dan kebijaksanaan kompensasi terdiri atas :

#### **1. Sistem Kompensasi**

Sistem Pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah :

##### **1. Sistem Waktu**

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

##### **2. Sistem Hasil**

Dalam Sistem Hasil , besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan, unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong , meter , liter, dan kilogram

##### **3. Sistem Borongan**

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besar jasa berdasarkan borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

#### **2. Kebijakan Kompensasi**

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keigian karyawan untuk

mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Dengan kebijakan ini ,diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

### 3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya,jangan sampai terjadi penundaan,supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, jika pembayan kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun,bahkan *turn over* karyawan semakin besar.kebijaksanaan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

#### **2.1.6 Faktor – faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi**

Menurut (Sabarofek 2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi antara lain sebagai berikut:

##### 1) Faktor pemerintah.

Pengaruh pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi yang sangat berpengaruh pada perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk pemberian kompensasi pada pegawai.

##### 2) 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 di perusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan 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 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

4) 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.

5) Permintaan dan persediaan.

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

6) Kemampuan membayar.

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

### **2.1.7 Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2018) ada empat indikator untuk menilai kompensasi yaitu:

#### **1. Upah dan gaji**

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

#### **2. Insentif**

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

#### **3. Tunjangan**

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### **4. Fasilitas**

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Adapun indikator kompensasi menurut (Asmayana 2018) antara lain :

### 1. Gaji

Menurut Hasibuan dalam Hasibuan (2013), Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Jadi gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secara periodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 2. Upah lembur

Upah lembur atau sering disebut dengan overtime merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah dinegara bersangkutan kerja lembur merupakan pekerjaan dilakukan diluar hari kerja resmi seperti tercantum dalam pasal 20 Penjanjian Kerja Bersama(PKB). Lembur atau overtime perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan biaya lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya. Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

### 3. Insentif

Menurut Kadarisman (2012 ) Menyatakan Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Selain itu, adapun indikator kompensasi menurut (Afandi. 2018) diantaranya :

#### a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan,, atau tahunan.

#### b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

#### c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub,tempat parkir khusus, atau akses kepesawat perusahaan terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Dengan pengertian dari beberapa indikator diatas, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah menurut (Simamora, 2018) dengan 3 indikator yaitu : (1.Upah dan Gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan, 4. Fasilitas) dengan pertimbangan agar menghasilkan penelitian yang mampu memberikan gambaran baik bagi perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.8 Motivasi**

Motivasi menurut Veitzhal, dkk (2018) adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sebab motivasi merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Kafer dalam bukunya Solihin (2009) mengemukakan motivasi (*motivation*) adalah kekuatan psikologi yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Motif atau motivasi berasal dari kata latin ‘*moreve*’ yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau ‘*needs*’ atau ‘*want*’. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Pada dasarnya motivasi akan muncul ketika ada dorongan untuk berperilaku dan bertindak. Biasanya hal ini sering kali dihubungkan dengan kebutuhan dan keinginan manusia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh bahwa “*the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are*

*sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual*". Kebutuhan atau keinginan pegawai pada dasarnya berbeda – beda, untuk itu perusahaan perlu melakukan survey untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan pegawainya dalam rangka menciptakan motivasi kerja. (Heryenzus and Laia 2018)

Motivasi dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia (Fachreza,2018).

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi ( Fachreza,2018). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi bisa digunakan sebagai indikator berapa lama karyawan dapat menjaga kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin Setiawan (2015).

Motivasi merupakan pemberian motif atau dapat pula diartikan sebagai sesuatu hal atau keadaan menjadi yang bisa menjadi motif. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan dalam mencapai tujuannya. Membangkitkan dalam hal ini adalah mendorong atau member energi pada tindakan. Motivasi berkaitan dengan pilihan yang dilakukan dan arah perilaku parakaryawan. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara adalah berapa lama karyawan tersebut akan berusaha dalam mencapai tujuan mereka ( Daryanti, 2013) .

### **2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Heryenzus and Laia 2018) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan:

#### 1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidaknya, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor ekstren

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstren tersebut adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

- b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

- c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati - matian kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan

- d. Supervise yang baik

Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan

### 2.1.10 Indikator Motivasi

Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Sanusi (2011) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.

2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)

Adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)

Meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang di terima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

## 2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

## 3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## 4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

## 5. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

## 6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Adapun Indikator-indikator Motivasi menurut Hamzah (2017) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

Dengan pengertian dari beberapa indikator diatas, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah menurut (Afandi,2018 ) dengan 6 indikator yaitu : (1.Balas Jasa, 2. Kondisi Kerja, 3. Fasilitas Kerja, 4.Prestasi Kerja,5.Pengakuan Dari Atasan,6.Pekerjaan Itu Sendiri) pertimbangan agar penelitian mendapatkan hasil yang optimal.

### **2.1.11 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Martoyo (2013), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “ employees” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang

(nonfinancial). Dari definisi diatas dapat didasari bahwa suatu kompensasi jelas dapat akan meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Menurut Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.

Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Hammam Zaki, Marzolina (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention Karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance cabang pekanbaru. Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu dalam jurnal Dadang Heri Kusumah (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang menyatakan Kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### **2.1.12 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Sedangkan Menurut (Hariandja, 2012) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi Kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktifitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut.

Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Diantari Indah Widiatmayanti dkk (2015) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang). Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Silvi Andika, Citra Sari (2018) dalam jurnal penelitian yang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indosat M2. Hasil penelitiannya Motivasi berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja

### **2.1.13 Pengaruh Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan. Menurut Riska Novialni, Meita Pragiwani, (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah.

Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Menurut Fitri, Arman dkk, (2020) dengan judul Effect of Compensation, Work Facility, Safety and Occupational Health on the Satisfaction of Harvest Mandor (Survey in PT. Perkebunan SEI. Galuh, SEI. Garo and Tandun). Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Selain itu dalam jurnal Sudarno, Priyono & Dinda Sukmaningrum (2016) dengan judul Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In

GedanganSidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

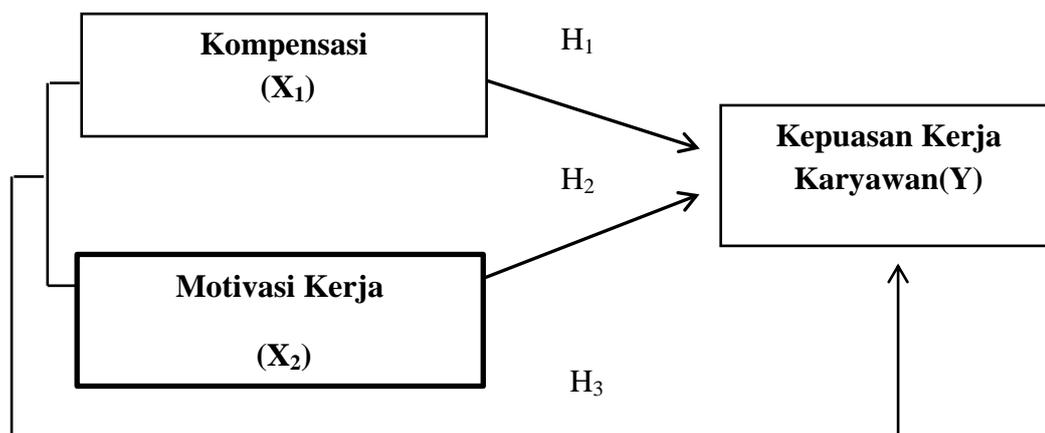
No	Nama Penelitian dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tiyan Widiyanto dan Rianti Setyawasih (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplinkerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Hasil uji penelitian statistik menunjukkan bahwa diperoleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.
2.	Ramadhan Dwinata Kusuma (2023)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR pundhi cabang gorang-gareng kabupaten magetang	Berdasarkan hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPR Pundhi cabang Gorang-Gareng
3.	(Lestari and Rachmasari 2021)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan( studi kasus pada paperclip cabang kota kasablanka)	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	(Suroto 2022)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancasakti putra kencana	Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana.
5.	(Sabarofek 2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. sinar suri toyota	secara parsial variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6.	(Damayanti 2019)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah (bprpd) bangka	Kompensasi dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Bangka karena memiliki korelasi atau hubungan yang sangat lemah dan cukup kuat secara berturut-turut.
7.	(Saputra, Nababan, and Husein 2024)	Pengaruh kompensasi dan motivasikerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt swadharma sarana informatika cabang cibinong	Hal ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Swadharma Sarana Informatika Cabang Cibinong
8.	(Sa'adah, Rahmawati, and Aprilia 2022)	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerj a terhadap kepuasan kerja karyawan: studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang
9.	(Pps et al. 2019)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja guru pada sdn se-gugus 3balikpapan kota	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SDN Se-Gugus 3 Balikpapan Kota.
10.	(Febrian, Bina, and Informatika 2024)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt kranji jaya abadi	bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
11.	(Juli and Rosa 2024)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI Pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno – Hatta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
12.	(Widayat, Bukhori, and Karnawati 2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat Bima	motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Variabel Indendent Kompensasi dan motivasi kerja sedangkan Variabel Devenden yaitu Kepuasan kerja karyawan, kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual

Keterangan :

$H_1, H_2, H_3$  : Hipotesis penelitian

$X_1, X_2$  : Variabel independen

$Y$  : Variabel dependen

—————> : Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap Y terpengaruhi.

-----> : Pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y

## 2.4 Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji/upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Rekan Kerja</li> </ol> <b>(Robbins,2017)</b>	Kuesioner	Likert
2.	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pandangan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan gaji.</li> <li>2. Insentif.</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol> <b>(Simamora,2018)</b>	Kuesioner	likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa</li> <li>2. Kondisi Kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> <li>4. Prestasi kerja</li> <li>5. Pengakuan dari atasan</li> <li>6. Pekerjaan itu sendiri</li> </ol> <b>(Afandi,2018)</b>	Kuesioner	likert

Untuk Item pernyataan dari indikator variabel diatas adalah :

1. Kepuasan Kerja Karyawan di adopsi dari penelitian Ini Kadek Mita Utami yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Golden Tulip Issential Denpasar.
2. Kompensasi di adopsi dari penelitian Sherly yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja di adopsi dari penelitian Shania Rizki Meidina yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya hubungan dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agro Muara Rupit

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agro Muara Rupit

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muara Rupit.