

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut suatu perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam membantu kinerja perusahaan, karena modal perusahaan yang sangat penting selain uang adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dipekerjakan sebagai pegawai atau pegawai berperan penting sebagai kunci utama untuk mencapai tujuan-tujuan dan keberhasilan perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya utama perusahaan dan penggerak perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal, karena ketidakpuasan konsumen terhadap produk maupun pelayanan yang diberikan akan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan. Perkembangan dunia ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan dunia usaha semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa dan sumber daya manusia yang baik agar bertahan mencapai kesuksesan. Kegiatan perekonomian tidak lengkap tanpa adanya lembaga keuangan, salah satunya ialah lembaga perbankan. Lembaga perbankan sangat penting untuk diperhatikan segala aspek dalam kegiatan operasionalnya,

sehingga harus berupaya untuk meningkatkan performa kerja pegawainya supaya berjalan optimal.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dermawan¹ membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan harapan pegawai untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat pegawai bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai. Menyikapi hal tersebut, salah satu faktor penting penunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan adalah mengoptimalkan sumber daya manusia. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan adil.

Kepuasan kerja pegawai/pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.² Kinerja pegawai yang optimal

¹ Dermawan, N, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates Kabupaten Kulon Progo*, (2004) hlm 56

² Harrisma, O. W, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, (2003) hlm 2

adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan peningkatannya kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang mereka terima.. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Kompensasi mempunyai dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang³. Kompensasi finansial berupa dalam bentuk kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif dan bonus dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi tenaga kerja, tunjangan hari tua (pensiun), fasilitas keamanan dan fasilitas kesehatan. Kompensasi finansial sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena alasan utama pegawai bekerja yaitu untuk mendapatkan kompensasi tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Sedangkan, kompensasi non finansial adalah terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerja itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dapat dilihat dari : Pekerjaan, dapat berupa: Tugas yang menarik,

³ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2015), hlm 27

tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai, selain itu dilihat dari Lingkungan kerja, dapat berupa : Kebijakan yang sehat, supervisi yang kopenten, lingkungan kerja yang nyaman dan kerabat kerja yang menyenangkan.⁴ Kompensasi non finansial juga sangat penting peranannya sebagai faktor untuk peningkatan kinerja pegawai dalam kehidupan organisasi, karena kenyamanan pekerjaan dan lingkungan kerja membuat pegawai bisa meningkatkan kinerjanya⁵.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Tulungagung. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang pegawai sangat penting dan harus lebih diperhatikan perusahaan. Memotivasi pegawai dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang pegawai dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang pegawai. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan

⁴ Danny Hendra Irawan, "Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja (studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor cabang Blitar)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13, No 1, (Malang, 2014), hlm. 4 pada tgl 01-10-2018

⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Yogyakarta : Rajawali Pers, 2012), hlm 163

dukungan dalam mencapai tujuan pegawai tersebut. Dengan begitu pegawai akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Kinerja yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja saja melainkan juga memperhatikan stress kerja. Dalam pekerjaan tentunya pegawai diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai, lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi pegawai yang mungkin berdampak pada memunculkan stres pekerjaan. Stress kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.⁶

Didalam suatu perusahaan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja merupakan bentuk dukungan dan pelatihan terhadap pegawai, serta suatu usaha untuk memperbaiki dan membentuk sikap, perilaku, dan pengetahuan seorang pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat dengan sukarela berusaha dalam bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Dengan adanya kerjasama antara pegawai yang lain

⁶Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Penembangan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasara Indonesia, 2002), hlm 303

dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi yang baik, kondisi lingkungan yang nyaman dan aman, serta tingkat stress kerja yang rendah mampu mendorong seorang pegawai dalam berinovatif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Zaenal Abidin dalam suatu organisasi motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting, karena dengan motivasi yang tinggi maka pegawai akan bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan output yang maksimal.⁷ Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai motivasi kerja (prestasi kerja), lingkungan kerja, stress kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja. .

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa lingkungan kerja dan stress kerja merupakan faktor yang sangat berkaitan

⁷ Wawancara dengan Kasubag Kepegawaian Dinas Pertanian Tulungagung Bpk. Zaenal Abidin, SE pada 25 Mei 2022

dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada Dinas Pertanian Tulungagung.

Religiusitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya. Religiusitas merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Glock dan Stark menggambarkan religiusitas dalam lima dimensi utama yakni, dimensi ritual (syari'ah), aspek yang melihat individu dalam menjalankan kewajiban agama yang dianutnya melalui ritual keagamaan. Dimensi Ideologis (aqidah) yakni dimensi yang mengukur tingkatan penerimaan individu terhadap hal-hal dogmatis dalam agamanya, dalam konteks agama Islam dimensi ini menyangkut kepercayaan individu terhadap kebenaran agama-agamanya yang terdapat dalam ajaran Al-Qur'an dan Hadist. Dimensi intelektual (Ilmu) yakni melihat pengetahuan individu tentang ajaran agamanya dan sejauhmana individu tersebut menjalankan ajaran tersebut, serta terus menerus menambah pengetahuan tentang ajaran agamanya. Dimensi pengalamanan dan penghayatan (experiential) yakni aspek yang berkaitan dengan tingkat muslim dalam merasakan dan mengalami pengalamanan religiusitas, dimensi ini dapat terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah. Dimensi Konsekuensi, yakni aspek yang melihat individu berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas memegang peran yang penting dalam kehidupan berperilaku. Religiusitas merupakan bagaimana mengekspresikan

keyakinan, dan kepercayaan kepada Allah dalam kehidupan sehari-hari. Dalam tindakan sehari-hari baik saat bekerja, ataupun bersosialisasi religiusitas akan tercermin. Religiusitas akan mempengaruhi suatu perilaku. Orang yang memiliki religiusitas yang baik cenderung akan mentaati dan melakukan ajaran agama yang dianutnya.

Dalam Islam, orang yang memiliki religiusitas baik akan melakukan ajaran-ajaran dari Nabi Muhammad SAW, misalnya menjalankan sholat wajib lima waktu, puasa, baca Al-Qur'an dan lain-lain karena disertai rasa takut akan Tuhan serta berusaha menjauhi perbuatan yang dilarang dalam agama. Dengan demikian, religiusitas dapat mempengaruhi kehidupan seseorang dalam berperilaku.⁸ Sejalan dengan ini seperti yang diungkapkan oleh Haryati, religiusitas merupakan penghayatan keagamaan atau kedalaman kepercayaan diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa dan membaca kitab suci.⁹

Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan berupa aktivitas yang tampak dan dapat dilihat oleh mata, serta aktivitas yang tidak tampak yang terjadi dalam hati seseorang. Madjid mengatakan bahwa religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada keghaiban atau alam ghaib yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris¹⁰. Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana

⁸ Nurjanah, Siti. "Pengaruh tingkat religiusitas terhadap perilaku disiplin remaja di MAN sawit Boyolali." (2014).

⁹ Haryati, Tutik Dwi. "Kematangan emosi, religiusitas dan perilaku prososial perawat di rumah sakit." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 2.2 (2013).

¹⁰ Madjid R, *Islam Kemoderenan dan Ke-Indonesiaan* (Bandung: Mizan Pustaka, 1997), hlm 47

layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya di bawah supra-empiris. Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan berupa aktivitas yang tampak dan dapat dilihat oleh mata, serta aktivitas yang tidak tampak yang terjadi dalam hati seseorang.

Penelitian Supriyanto¹¹, menunjukkan hasil bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Afriani, menunjukkan hasil berbeda yaitu religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Afriani menunjukkan adanya 1,1% sumbangan negatif religiusitas yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga religiusitas berpengaruh negatif sangat rendah terhadap pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Ardhian Transport Yogyakarta.¹²

Kesediaan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dilandasi ibadah kepada sang Khalik menunjukkan bahwa orang mau melakukan hal-hal yang sebet-ulnya bukan menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini dalam dunia kerja akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Karena untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi akan sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif. Perilaku untuk bersedia memberikan

¹¹ Supriyanto, T. (2016). Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016 (Doctoral Dissertation, Tesis. IAIN Surakarta).

¹² Afriani, K. (2016). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Ardhian Transport Yogyakarta.

kontribusi positif diharapkan tidak hanya terbatas dalam ke-wajiban kerja secara formal, melainkan ide-alnya lebih baik dari kewajiban formalnya.

Murty dan Hudiwinarsih¹³ menyatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sulistyani¹⁴ menyebutkan bahwa kepuasan pegawai secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan pegawai ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

¹³ Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen organisai pada pegawai bagian akuntansi. *The Indonesia Accounting Review ZSurabaya*.

¹⁴ Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, melihat pentingnya pemberian kompensasi sebagai upaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Tulungagung”**.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam menganalisis hasil penelitian, penulis ingin meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, penulis membatasi hanya membahas faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai serta pada penelitian ini dilandasi dari penelitian terdahulu dan juga pada teori yang sudah dibaca oleh penulis.

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi finansial, non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan variabel religiusitas pada pegawai Dinas Pertanian Tulungagung.
- b. Kurangnya pendekatan keagamaan yang mendasari kepuasan kerja pegawai.
- c. Motivasi kerja pegawai yang berkurang

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi keterbatasan dari masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada variabel X yaitu Indeks Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Motivasi Kerja (X3) variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja, serta variabel intervening (Z) Religiusitas.
- b. Sampel penelitian ini yakni Pegawai Dinas Pertanian Tulungagung yang berjumlah 50 Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas.
5. Untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas.
6. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu kondisi yang sifatnya masih sementara atau pernyataannya berdasarkan pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji:

1. **Hipotesis 1** mengatakan Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. **Hipotesis 2** mengatakan Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. **Hipotesis 3** mengatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. **Hipotesis 4** mengatakan Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas.
5. **Hipotesis 5** mengatakan Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas.
6. **Hipotesis 6** mengatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui religiusitas.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah yang dapat menguatkan teori yang telah ada dari teori tentang kompensasi finansial dan non finansial serta religiusitas terhadap kepuasan kerja.

- a. Bagi Dinas Pertanian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak Dinas Pertanian Tulungagung untuk meningkatkan seberapa pentingnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial serta religiusitas terhadap peningkatan kepuasan kerja.

- b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemerintah berguna menjadi bahan informasi dan evaluasi untuk

meningkatkan pentingnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial serta religiusitas terhadap peningkatan kepuasan kerja.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan diperusahan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial serta religiusitas terhadap kepuasan kerja.

d. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial serta religiusitas terhadap kepuasan kerja.

e. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti yang akan datang penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan ilmu yang bermanfaat bagi para peneliti yang juga sedang meneliti atau mengembangkan penelitiannya.

G. Penegasan Konseptual

1. Secara Konseptual

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan 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.¹⁵

b. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.¹⁶

c. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja.¹⁷

d. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang

¹⁵ Sastrohaduwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional* (Cetakan: Ketiga, PT. Bumi Aksara, 2005)

¹⁶ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2015), hlm 27

¹⁷ Danny Hendra Irawan, "Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja (studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor cabang Blitar)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13, No 1, (Malang, 2014), hlm 4

tinggi maka dia akan berkinerja tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud. Dengan demikian titik tolak motivasi adalah individu karena motivasi berada pada setiap individu. Keaneka- ragaman motivasi akan menciptakan keanekaragaman pola perilaku karyawan di suatu perusahaan. Motivasi Kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.¹⁸

e. Kepuasan Kerja

Ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, dan absensi. Dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa kenyamanan pegawai dalam melakukan perkerjaan mendukung untuk menghasilkan kepuasan kerja. Dan apabila terjadi sebaliknya, maka akan membuat pegawai enggan untuk bekerja dan bahkan memilih untuk berhenti dan memutuskan keluar dari perusahaan.¹⁹

¹⁸ Susanto, Yohanes, *Peran Kepemimpinan dalam Pengolaan Koperasi* (Yogyakarta, Deepublish, 2017), hlm 40

¹⁹ Brown, S., & Huning, T. (2010). Intrinsic motivation and job satisfaction: the intervening role of goal orientation. In *Allied Academies International Conference. Academy of*

f. Religiusitas

Religiusitas adalah penghayatan keagamaan atau kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa dan membaca kitab suci. Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan berupa aktivitas yang tampak dan dapat dilihat oleh mata, serta aktivitas yang tidak tampak yang terjadi dalam hati seseorang.

2. Secara Operasional

- a. Kompensasi Finansial : Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari Variabel X_1 yaitu kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti kompensasi langsung dan tidak langsung, yang dalam penelitian ini diinterpretasikan oleh indikator-indikator yang dikumpulkan menggunakan angket.
- b. Kompensasi Non Finansial : Variabel X_2 yaitu kompensasi non finansial berupa pekerjaan dan lingkungan kerja,
- c. Motivasi Kerja : Variabel X_3 yaitu motivasi kerja berupa motivasi secara langsung maupun tidak langsung dari lingkup kerja
- d. Kepuasan Kaaryawan terhadap Variabel Y yaitu kepuasan pegawai
- e. Religiusitas : melalui variabel Z yaitu religiusitas pada Dinas Pertanian Tulungagung.