

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena perdagangan bebas yang terjadi saat ini, disebabkan oleh keadaan arus lalu lintas barang, jasa bahkan juga tenaga kerja yang bebas dan terbuka tanpa halangan bahkan rintangan yang diberlakukan. Lalu lintas barang, jasa dan tenaga kerja ini sudah melintasi antar kota, daerah, pulau bahkan sudah dapat menembus antar suatu negara ke negara lain.

Tahun 2010 yang dikenal dengan istilah perdagangan bebas.¹ Keadaan pasar global yang memungkinkan terjadinya persaingan yang sangat ketat ini, menuntut semua organisasi atau perusahaan untuk bisa kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²

Bagaimanapun besar suatu perusahaan yang didukung dengan sarana, prasarana serta sumber daya manusia yang memadai bahkan berlimpah, namun tanpa sumber daya manusia yang handal dan berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Hal ini menyatakan bahwa

¹ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2014), hlm. 389

² Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)" dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program pasti bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas apapun organisasinya baik profit maupun non profit. Perusahaan misalnya, berkeinginan untuk mendapatkan keuntungan. Salah satu caranya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pegawai yang dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan tersebut mampu memproduksi barang atau jasa semaksimal mungkin.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.³ Dengan demikian, kinerja dapat juga diartikan tentang melakukan suatu pekerjaan dan juga hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja tidak hanya tentang apa yang dikerjakan namun juga tentang bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil yang didapat baik dari kualitas dan juga kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁴ Faktor kemampuan yang merupakan kemampuan potensi dan kemampuan reality serta motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai organisasi

³ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 483

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilakukan penilaian prestasi kerja, dimana proses ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dalam memberikan umpan balik pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.⁵ Kepuasan kerja adalah salah satu indikator yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁶ Seorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Produktivitas yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

⁵ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 415

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum, tahap yang diamati adalah tahap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.⁷ Kepuasan kerja seorang karyawan adalah salah satu indikator yang dapat menumbuhkan semangat karyawan untuk memutuskan tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya.⁸ Perusahaan harus cukup kompetitif untuk kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁹ Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawannya. Pemberiaan kompensasi diperlukan

⁷ Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam <http://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah12812141019.pdf> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

⁹ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Rajawali Press, 2015), hlm. 541

oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang menginginkan peningkatan akan kinerja karyawan sebaiknya harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung kenyamanan yang dirasakan karyawan dengan begitu akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga kinerja karyawan akan maksimal.

Blazovich menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich didukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian Blazovich, Jamil dan Raja serta Shopiah yang berpengaruh positif penelitian yang dilakukan oleh Rojikin menunjukkan hasil yang sama yaitu menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Juniarti menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan Juniarti didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk, bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Doni Pratama juga menyimpulkan hasil yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian. Untuk mengkaji

¹⁰ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, perlu ditambahkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut:

Tabel 1.1
Ringkasan Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Blazovich (2013)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2.	Jamil dan Raja (2010)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Evaluasi Kinerja (X ₂) 3. Promosi (Y)	Positif Signifikan
3.	Sopiah (2013)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Kepuasan Kerja (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4.	Rojikin (2015)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
5.	Rizal dkk. (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
6.	Juniarti (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
7.	Doni Pratama (2015)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil penelitian terdahulu dimana terdapat perbedaan hasil, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada pula hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda yang menimbulkan *Research Gap*. Berdasarkan *research gap* yang ada maka hal ini dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Rama Manggala Gas. PT. Rama Manggala Gas merupakan perusahaan dalam bidang usaha jasa pengangkutan dan pengisian elpiji ukuran 3 kg. Badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan juga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kompensasi yang diberikan PT Rama Manggala Gas diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan bentuk tunjangan lainya. Selain itu perusahaan juga memberikan hadiah umroh kepada karyawan yang sudah dipilih dengan berbagai pertimbangan dari perusahaan, kemudian ada fasilitas makan siang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semua kebijakan tersebut diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas juga melakukan peningkatan kepuasan kerja melalui adanya kesempatan promosi dari perusahaan, menyediakan peralatan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan karyawan, kemudian hal ini juga didukung dengan rekan kerja yang

baik dan saling membantu. Sehingga dengan keadaan seperti ini karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Bagi perusahaan penelitian kinerja karyawan sangat penting karena hal ini bisa dijadikan bahan untuk perbaikan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil penelitian. Selain variabel terikat kinerja karyawan penulis menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Dengan kondisi tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Wilayah kajian Penelitian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, serta mengenai kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Rama Manggala Gas.

3. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka persoalan yang akan diteliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi sebagai acuan dan untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini antara lain adalah :

a. Bagi Akademisi

Sebagai sumber informasi bagi penelitian–penelitian yang akan datang, serta sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian yang selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi pihak PT. Rama Manggala Gas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Rama Manggala Gas untuk melihat kelayakan kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel *intevening*.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut :

a. Variabel-variabel yang diteliti

Variabel dapat diartikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan yang lain.¹¹

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervenning*, maka variabel–variabel dalam penelitian ini adalah :

i. Variabel bebas (*Independent variable*)

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung:Alfabeta, 2012), hlm. 63

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah atau memengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau *antecedent*.¹² Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi.

ii. Variabel intervening (*variabel penghubung*)

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.¹³ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

iii. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respons, atau endogen.¹⁴ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja.

b. Populasi atau Subjek Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan

¹² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif :Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2014), hlm. 18

¹³ *Ibid.*, hlm. 19

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 18

diteliti.¹⁵ Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas yaitu 82 karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Kinerja karyawan didalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi permasalahannya agar tidak meluas dan menyebabkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan PT. Rama Manggala Gas. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah disini diberikan untuk memberikan kejelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penegasan istilah sebagai bahan penafsiran terhadap judul penelitian.

1. Definisi Konseptual

a. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁶

¹⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 76

¹⁶ Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia.rev.ed.* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 118

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁷

c. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.¹⁸

2. Definisi Operasional

Dari penegasan konseptual tersebut, maka dapat diambil pengertian dari kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

a. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk uang maupun barang, baik financial maupun non financial yang diberikan kepada karyawan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosi senang atau positif dari diri seseorang atau karyawan atas hasil pekerjaannya dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 117

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 483

c. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu tentang melakukan sebuah pekerjaan dan kemudian hasil dari pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara keseluruhan dari apa yang dikerjakan.

H. Sistematika Skripsi

Bagian awal :

Bagian awal ini terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian utama (inti) :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) Identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) kajian penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual, dan (d) hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mengatur sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga dapat bermanfaat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.¹⁹

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki ruang lingkup yang luas, merupakan kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seorang pimpinan untuk menjalankan aspek manajemen sumber daya manusia.

Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai atau karyawan
2. Produktivitas karyawan
3. Semangat kinerja karyawan
4. Kepuasan kerja karyawan
5. Kepemimpinan²⁰

¹⁹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 3

²⁰Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31, 2017

Berdasarkan teori tersebut, dapat dilihat bahwa teori tentang kompensasi, kepuasan kerja dan juga kinerja merupakan bagian dari ilmu manajemen sumber daya. Maka dari itu dalam kerangka teori ini akan dijelaskan terlebih dahulu teori tentang manajemen sumber daya manusia, kemudian tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.²¹

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.²²

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²³

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia (SDM) untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.²⁴

²¹ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 1

²² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 28

²³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 7

²⁴ *Ibid.*, hlm. 8

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mendayagunakan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.²⁵

Seorang manajer dan devisi sumber daya manusia berusaha mencapai tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya sebagai kehendak seorang manajer perusahaan, namun juga harus memperhatikan tantangan yang dihadapi perusahaan, fungsi dari sumber daya manusia dan juga orang-orang terkait. Apabila manajemen sumber daya manusia ini gagal maka akan mengakibatkan lemahnya kinerja, produktivitas, laba dan juga kelangsungan hidup perusahaan.

Empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

²⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 9

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.²⁶

Departemen sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, dan mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika manajer mengajukan ide atau gagasan.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.²⁷

Karyawan pastinya memiliki tujuan pribadi, apabila tujuan pribadi dan organisasi tidak harmonis, maka hal ini akan menyebabkan karyawan ke luar dari perusahaan. Masalah yang terjadi antar organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan. sehingga karyawan mengharapkan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

²⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 36-37

²⁷ *Ibid.*, hlm. 37

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki tugas untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Fungsi–fungsi manajemen SDM secara umum, yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial
 - i. Perencanaan (*planning*)
 - ii. Pengorganisasian (*organizing*)
 - iii. Pengarahan (*directing*)
 - iv. Pengendalian (*controlling*)
- 2) Fungsi Operasional
 - i. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - ii. Pengembangan
 - iii. Kompensasi
 - iv. Pengintegrasian
 - v. Pemeliharaan
 - vi. Pemutusan hubungan kerja²⁸

d. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan manusia dengan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya atau tenaga kerja pada suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan sudah menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi dan berjalan, selain itu dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 13

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.²⁹ Sumber daya manusia yang efektif akan mendorong manajer untuk mendayagunakan orang-orang yang ada di perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Melakukan analisis data (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- 3) Menyeleksi calon pekerja
- 4) Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi
- 6) Memberikan insentif dan kesejahteraan
- 7) Melakukan evaluasi kinerja
- 8) Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakan disiplin kerja
- 9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- 10) Membangun komitmen kerja
- 11) Memberikan keselamatan kerja
- 12) Memberikan jaminan kesehatan
- 13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- 14) Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan³⁰

²⁹ *Ibid.*, hlm. 14

³⁰ *Ibid.*, hlm. 14 - 15

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.³¹

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.³²

Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.³³

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.³⁴

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.³⁵

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁶

³¹ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 541

³² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 218

³³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 237

³⁴ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 368

³⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 295

³⁶ Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 118

Jadi berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan suatu ganjaran atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Managemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi dan kinerja yang tinggi salah satu caranya adalah memenuhi kebutuhannya. Kompensasi salah satu upaya terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun banyak organisasi mengabaikan dan menganggap tidak terlalu penting dan hanya menganggap sebagai beban perusahaan yang harus diminimalisir.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Secara umum terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu :

- 1) Kompensasi Langsung
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
- 3) Insentif³⁷

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang disebut gaji atau upah. Dimana diberikan perusahaan secara tetap sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

³⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 222

Kompensasi tidak langsung adalah suatu pemberian dari perusahaan untuk karyawan, dimana pemberian tersebut bagian dari keuntungan di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang ataupun barang.

Insentif adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan untuk memberikan motivasi para karyawan agar produktivitas meningkat. Penghargaan ini diberikan tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu.

c. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan keberhasilan strategis.

Tujuan manajemen kompensasi, yaitu :

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengawasi biaya
- 6) Mematuhi peraturan
- 7) Memfasilitasi saling pengertian
- 8) Efisiensi administratif selanjutnya³⁸

Tujuan manajemen kompensasi yang pertama adalah memperoleh personel berkualitas. Memperoleh personel berkualitas disini maksudnya adalah perusahaan perlu menetapkan kompensasi yang cukup tinggi untuk menarik pelamar. Pemberian kompensasi harus tanggap karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 291-292

kerja. Selanjutnya mempertahankan karyawan yang ada. Karyawan dapat melakukan tindakan keluar dari perusahaan apabila kompensasi yang diberikan tidak kompetitif. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan langkah yang terbaik atau menguntungkan, yaitu meningkatkan kompensasi atau merekrut karyawan baru dengan konsekuensi harus melakukan pelatihan kembali.

Memastikan keadilan. Dalam manajemen kompensasi harus bekerja keras untuk menjaga keadilan. Sehingga apa yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Kemudian menghargai perilaku yang diinginkan. Pemberian kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diinginkan di masa depan.

Mengawasi biaya. Tujuan manajemen ini adalah untuk memelihara biaya. Sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu rendah maupun terlalu tinggi. Selanjutnya mematuhi peraturan, sistem pemberian upah atau gaji harus memperhatikan aturan yang dikeluarkan pemerintah.

Memfasilitasi saling pengertian. Sistem kompensasi harus dapat dimengerti oleh semua pihak sehingga tidak terjadi kesalahpahaman. Kemudian efisiensi administratif, maksudnya sistem kompensasi harus didapat dikelola dengan efisien.

d. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor–faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

Faktor–faktor tersebut yaitu:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja
- 2) Kemampuan membayar
- 3) Kesiediaan membayar
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 5) Serikat pekerja
- 6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku³⁹

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang pertama adalah kinerja dan produktivitas kerja. Perusahaan atau organisasi pastinya menginginkan keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan juga produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kontribusi atau kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kedua adalah kemampuan membayar. Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan memberikan kompensasi kepada karyawannya melebihi kemampuannya. Kemudian kesiediaan membayar. Kesiediaan membayar ini akan memengaruhi kebijakan kompensasi. Karena

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 234 - 235

banyak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak bersedia memberikan kompensasi tinggi.

Selanjutnya adalah suplai dan permintaan tenaga kerja. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik atau diatas rata-rata yang diinginkan perusahaan maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah. Kelima adalah serikat pekerja. Serikat pekerja ini akan mempengaruhi sistem kompensasi, karena biasanya apabila ada perusahaan yang dianggap memberikan kompensasi yang tidak layak maka serikat kerja ini akan menuntut perusahaan. Terakhir undang-undang dan peraturan yang berlaku. Undang-undang dan peraturan yang berlaku akan mempengaruhi sistem kompensasi.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Panggabean ukuran program kompensasi yang dapat di berikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

3) Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan

kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.⁴⁰

f. Ayat-ayat yang Terkait Kompensasi

1. Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁴¹ (QS. At-Taubah: 105)

2. Surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰٓةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁴² (QS.An-Nahl: 97)

3. Surat al-Kahfi ayat 30

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ اِنَّا لَا نُضِيعُ اَجْرَ مَنْ اَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: *Sungguh mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menya-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.*⁴³ (QS. Al-Kahfi: 30)

⁴⁰Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja,.. dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

⁴¹Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Juz 1-30 Edisi Revisi Tahun 2006*, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006), hlm. 273

⁴²*Ibid.*, hlm. 378-379

⁴³*Ibid.*, hlm. 406

4. Surat Al-Isra ayat 19

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya: Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik.⁴⁴ (QS. Al-Isra:19)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁴⁵

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.⁴⁶

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.⁴⁷

Keith Devis mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).⁴⁸

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 378

⁴⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 415

⁴⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 279

⁴⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 132

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm.

pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.⁴⁹

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.⁵⁰

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: “ Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan “Pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa mendatang.⁵¹

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dirasakan seseorang atas apa yang dikerjakan dengan usahanya. Seorang karyawan yang merasa kepuasan kerja tinggi maka akan mengalami perasaan positif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka. Begitu juga sebaliknya, ketika kepuasan kerja mereka rendah maka akan memiliki perasaan negatif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 415

⁵⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 295

⁵¹ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 302 - 303

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.⁵²

Menurut Sinambela terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis
Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktos sosial
Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik
Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial
Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
- 5) Mutu pengawasan
Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- 6) Faktor hubungan antarpegawai
(a) Hubungan antara manager dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, dan (e) emosi dan situasi kerja.⁵³

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 120

⁵³ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm.309-310

c. Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang terhadap apa yang dirasakan senang atau tidak, merasa puas atau tidak dalam melakukan pekerjaannya.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal adalah teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*), teori keadilan (*Equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).⁵⁴ Teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ketidaksesuaian ini mengukur kepuasan kerja seseorang atau karyawan dengan menghitung selisih antara hasil yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang diperoleh. Rasa kepuasan kerja seseorang tergantung selisih hasil yang dirasa akan didapat dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori keadilan ini menjelaskan seseorang atau karyawan akan merasakan puas atau tidak puas, tergantung keadilan dalam situasi. Teori ini komponen utamanya adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input ini berupa hal yang dapat mendukung pekerjaan yaitu, pendidikan, pengalaman dan lainnya. Hasilnya yaitu, berupa gaji, upah, insentif atau penghargaan.

⁵⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 620 - 621

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.⁵⁵

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Single global rating*
- 2) *Summation score*⁵⁶

Single global rating adalah pendekatan pengukuran kepuasan kerja dengan cara meminta individu untuk merespon atas satu pertanyaan. Selanjutnya pengukuran kepuasan kerja yang kedua, *summation score* adalah dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan juga menanyakan perasaan karyawan. elemen kunci yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi.

e. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, tidak menutup kemungkinan sebagian karyawan merasa puas namun tidak jarang sebagian kecil

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 621

⁵⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 422

diantaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan yang dirasakan dapat ditunjukkan dengan berbagai tindakan.

Robbins menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif, dengan penjelasan, yaitu:

- 1) *Exit*
- 2) *Voice*
- 3) *Loyalty*
- 4) *Neglect*⁵⁷

Respon yang pertama adalah *exit*. *Exit* dalam respon ketidakpuasan ini dapat ditunjukkan karyawan dengan perilaku meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri. Kedua adalah *voice*, dimana ketidakpuasan ini ditunjukkan dengan memberikan saran untuk melakukan perbaikan, melakukan diskusi dengan atasan dan berbagai aktivitas musyawarah. Selanjutnya adalah *royalty* adalah dengan perilaku yang pasif, maksudnya menunggu kondisi untuk diperbaiki dan mempercayai perusahaan untuk melakukan kegiatan manajemen yang baik dan benar. Terakhir adalah *neglect*. Ketidakpuasan yang dirasakan ditunjukkan dengan membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran dan keterlambatan dan meningkatkan tingkat kesalahan.

⁵⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 426

f. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Grenberg dan Baron memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara yaitu:

- 1) Membuat pekerjaan menyenangkan.
- 2) Orang dibayar dengan jujur.
- 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
- 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.⁵⁸

g. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai setatus dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2) Pengawasan

Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.

3) Rekan kerja

Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.

4) Pekerjaan itu sendiri.

Di dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberika tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja.⁵⁹

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 427-428

⁵⁹Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

h. Ayat-ayat yang Terkait Kepuasan Kerja

1. Surat Al-Maidah ayat 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman!! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*⁶⁰ (QS. Al-Maidah: 8)

2. Surat Yasin ayat 33-35

وَأَيُّهُ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ
يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ
الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Artinya : 33. Dan suatu tanda (kebesaran Allah) bagi mereka adalah bumi yang mati (tandus). Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan darinya biji-bijian, maka dari (biji-bijian) itu mereka makan. 34. Dan Kami jadikan padanya di bumi itu kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air. 35. Agar mereka dapat makan dari buahnya, dan dari hasil usaha tangan mereka. Maka mengapa mereka tidak bersyukur.⁶¹ (QS. Yasin:33-35)

⁶⁰ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, hlm. 144

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 628

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.⁶²

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.⁶³

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.⁶⁴

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁶⁵

Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶⁶

⁶² Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 483

⁶³ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 137

⁶⁴ Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang:Bayu Media, 2007), hlm. 78

⁶⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori...*, hlm. 447

⁶⁶ Fatkhur R. Albanjari, "Pengaruh Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung, *Jurnal An-Nisbah*, Vol. 2 No. 2, 2016, dalam <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/nisbah/article/view/266/203> diakses pada 05 Mei 2018

Dengan demikian kinerja adalah hasil pekerjaan atau tingkat pencapaian atas pelaksanaan kegiatan atau program guna mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

b. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor diluar sifat seseorang.⁶⁷

Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁶⁸

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dalam Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

1) Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas

⁶⁷ Risha Faiq Fakhri, “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dalam <http://eprints.undip.ac.id/47129/1/02FAKHRI.pdf> diakses pada 08 Desember 2017

⁶⁸ *Ibid.*,

pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Efektivitas kerja dalam presepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6) Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.⁶⁹

d. Metode Penilaian Kinerja

Adapun metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut yaitu sebagai berikut :

1) Pencapaian tujuan (*goal setting*)

Metode ini banyak sekali digunakan baik disektor swasta maupun pemerintah.

2) *Multi-rater assessment (or 360-degree feedback)*.

Metode penilaian prestasi ini adalah salah satu metode yang populer sekarang. Dengan metode ini, para manager (atasan langsung), teman kerja, pemasok atau kolega diminta untuk

⁶⁹Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja,.. dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

mengisi kuesioner yang diperuntungkan pada karyawan yang dinilai.

3) Pendekatan standart kerja

Metode ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan bagian produksi.

4) Penilaian bentuk uraian

Suatu metode penilaian prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pertanyaan bentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masa lalu setiap karyawan.

5) Penilaian peristiwa kritis

Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitanya pelaksanaan kerja.

6) Skala penilaian grafik

Metode ini pihak penilaian memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada faktor-faktor misalnya kuantitas pekerjaan, ketergantungan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, keakuratan kerja, dan kerjasama.

7) *Checklist*

Metode *Checklist* ini, rater membuat jawaban ya atau tidak terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

8) Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku

Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

9) Penilaian pilihan paksaan

Metode ini mensyaratkan pengevaluasi menyusun seperangkat pertanyaan yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

10) Metode rangking

Penilaian membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.⁷⁰

⁷⁰ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Managemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Managemen YKPN, 2010), hlm. 143

e) Ayat-ayat yang Terkait Kinerja Karyawan

1. Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tiada dirugikan.*⁷¹ (QS. Al-Ahqaaf: 19)

2. Surat Al-A'raf ayat 39

وَقَالَتْ أُولَاهُمْ لِأَخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَدُوفُوا الْعَذَابَ
بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya: *Dan orang yang (masuk) terlebih dahulu berkata kepada yang (masuk) belakangan: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan azab itu karena perbuatan yang telah kamu lakukan".*⁷² (QS. Al-A'raf: 39)

5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.⁷³

Simamora mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.⁷⁴

⁷¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hlm. 727

⁷² *Ibid.*, hlm. 208-209

⁷³ Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diakses pada 25 September 2017

⁷⁴ *Ibid.*

Dalam penelitian oleh Yukl dan Latham, 1975; Latham dan Pursell, 1976; Yukl, Wexley dan Seymour, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa upah insentif / gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja akan baik ketika karyawan dibayar atau gaji sesuai dengan perjanjian.⁷⁵

b. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Yang Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi finansial dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan.⁷⁶

Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁷⁷

⁷⁵ Sopiah, "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia", *International Journal of Learning and Development*, Vol. 3, No.2, 2013 dalam https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjO4bU0e3ZAhUHuI8KHYPVCgsOFggwMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.macrothink.org%2Fjournal%2Findex.php%2Fijld%2Farticle%2Fdownload%2F3612%2F3020&usg=AOvVaw05gI_o459xO22agRFakOij diakses pada 15 Maret 2018

⁷⁶ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja.., dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

⁷⁷ *Ibid.*,

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang relevan serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan penelitian skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Dito⁷⁸ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?; 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan; 2) Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, variabel intervening yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah motivasi, namun untuk penelitian sekarang menggunakan variabel intervening kepuasan kerja.

⁷⁸ Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.., dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diakses pada 25 September 2017

2. Hidayah⁷⁹ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY?;
 - 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan subyek penelitian Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi, namun dalam penelitian sekarang menggunakan karyawan umum PT. Rama Manggala Gas.

3. Sukidi dan Wajdi⁸⁰ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap

⁷⁹ Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap...", dalam <http://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah12812141019.pdf> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸⁰ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 18, No. 2, 2016, dalam

kepuasan kerja?; 2) Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja?; 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan; 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah variabel yang diukur untuk mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi dan kompensasi.

4. Prawati⁸¹ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
 - 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?; 2)

<http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505/3223> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸¹ Nining Prawati, “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, dalam <http://eprints.ums.ac.id/41207/1/02.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses pada 2 November 2017

Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?; 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?; 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenig ?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (M) variabel intervening; 2) Variabel kompensasi (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y); 3) Variabel kepuasan kerja (M) sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y); 4) Variabel kompensasi (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel kepuasan kerja (M) terlebih dahulu. Jadinya kompensasi ke kepuasan kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Rojikin⁸² dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
- 1) Adakah pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa tengah dan D.I Yogyakarta?;
 - 2) Adakah pengaruh Lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?;
 - 3) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?;
 - 4) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; 3) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaannya adalah variabel yang diukur untuk mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi dan lingkungan.

6. Lukiyana dan Halima⁸³ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai (1) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap

⁸²Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

⁸³ Lukiyana dan Halima, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Metro International Jakarta", *Jurnal Media Studi Ekonomi*, Vol. 19 No, 2, 2016 dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&>

kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 3) Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 4) Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi atau memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?; 5) Apakah kepuasan kerja dapat mengintervensi atau memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International; 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Metro International; 3) Variabel kompensasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 5) Variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X yaitu kompensasi dan motivasi.

7. Prasetyo⁸⁴ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 5) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 6) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?; 7) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 6) Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) Kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya adalah

⁸⁴ Sigit Prasetyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)" dalam <http://eprints.uny.ac.id/15303/1/SKRIPSI.pdf> diakses pada 08 Desember 2017

penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi.

8. Nurcahyani dan Adnyani⁸⁵ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 2) Apakah motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja?; 3) Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan ?; 4) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan?; 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali; 2) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik; 3) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali; 4) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali; 5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya adalah

⁸⁵ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016, dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj86fvp43ZAhUMvo8KHYZ3AHMQFghXMAU&url=https%3A%2F%2Fojjs.unud.ac.id%2Findex.php%2FManajemen%2Farticle%2Fview%2F16159%2F11543&usq=AOvVaw3Oq33qtGIGhAqVtm3sDhPH> diakses pada 15 Maret 2018

penelitian terdahulu menggunakan dua variabel X yaitu kompensasi dan motivasi.

9. Lusiana et.all⁸⁶ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai 1) Apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja?; 2) Apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja?; 3) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?; 4) Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan; 5) Apakah ada pengaruh langsung antara motivasi kompensasi dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, 6) Apakah ada pengaruh langsung antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja; 2) Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja; 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan; 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan; 5) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja masing-masing; 6) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

⁸⁶ Ika Lusiana, et. all., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ)”, dalam <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/351/250> diakses pada 02 November 2017

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaanya, pada penelitian terdahulu terdiri dari 4 variabel yaitu 1 variabel kompensasi sebagai variabel eksogen, variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Karyawan sebagai variabel endogen. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel, yaitu kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_1), dan kinerja karyawan (Y_2).

10. Pratama⁸⁷ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
- 1) Apakah ada pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi pada kinerja karyawan?;
 - 2) Apakah ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi pada kinerja karyawan?;
 - 3) Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*)?;
 - 4) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*)?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung pada kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang; 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung pada kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang; 3) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara

⁸⁷ Doni Pratama, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiwzJyn_J_XAhUGT48KHR0JC_UOFggUeMAI&url=http%3A%2F%2Fppjm.or.id%2Fproceeding%2Findex.php%2Fmdic%2Farticle%2Fview%2F20%2F20&usq=AOvVawI1KGYnWvWnzX893DaY47EU diakses pada 02 November 2017

kompensasi dan kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang atau kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; 4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang atau motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan perbedaannya, adalah penelitian terdahulu terdapat variabel X_2 yaitu motivasi.

11. Juniarti⁸⁸ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai

1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?; 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?; 4) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di

⁸⁸ Darfina Juniarti, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang" dalam http://jurnal.umrah.ac.id/wpcontent/uploads/gravity_forms/1ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2014/05/JURNAL-DARFINA-JUNIARTI-090462201065-AKUNTANSI-2014.pdf diakses pada 13 Desember 2017

Tanjungpinang; 2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang; 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang; 4) Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Perbedaanya dengan penelitian terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel mediating, sedangkan penelitian sekarang menggunakan kepuasan kerja.

12. Parmin⁸⁹ dalam penelitiannya yang merumuskan permasalahan mengenai
 - 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?;
 - 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?;
 - 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?;

⁸⁹ Parmin, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.16, No. 01, 2017 dalam https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ve=0ahUKEwiW6oXDuvrXAhWJMY8KHdjRBKA4ChAWCEMwBA&url=http%3A%2F%2Fjournal.stieputrabangsa.ac.id%2Findex.php%2Ffokbis%2Farticle%2Fview%2F78%2F69&usg=AOvVaw0Ujq3z-dWI_OPEO3oNq8Y7 diakses pada 08 Desember 2017

4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?; 5) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?; 6) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?; 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) tingkat TK di kecamatan Alian?.

Hasil penelitiannya adalah 1) Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) tetapi kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 5) Kompetensi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 6) Motivasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja; 7) Kepuasan kerja merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

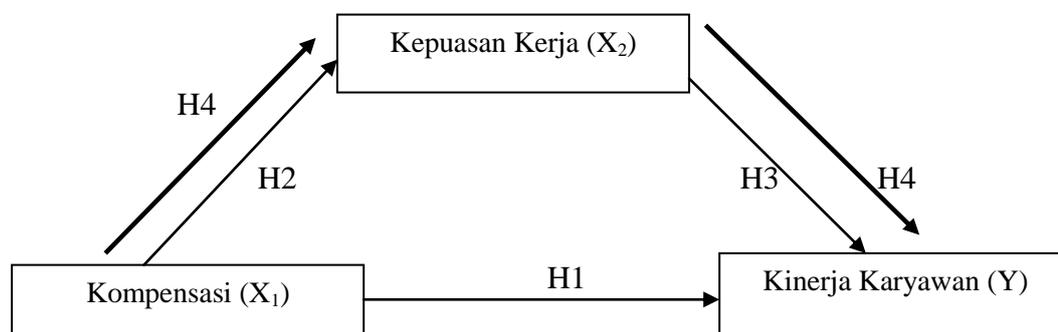
Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menggunakan subyek penelitian GTT TK di wilayah Kecamatan Aliyan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan karyawan dalam perusahaan.

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antara tiga variabel. Kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterimanya dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas pada diri karyawan. Rasa puas dan tidak puas yang dirasakan oleh karyawan ini akan berdampak pada kinerjanya dalam perusahaan atau organisasi.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

Kompensasi akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, terdapat variabel antara (*variabel intervening*), yaitu kepuasan kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian :

H₁ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Kenelak, et all.⁹⁰

H₂ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Lukiyana dan Halima.⁹¹

H₃ = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rama manggala Gas. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Nurcahyani dan Adnyani.⁹²

H₄ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hipotesis sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Lusiana, et all.⁹³

⁹⁰ Dinus Kenelak, et.all., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016 dalam <https://media.neliti.com/media/publications/71881-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerjakar.pdf> diakses pada 02 Oktober 2017

⁹¹ Lukiyana dan Halima, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja..., dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjEhoDx43ZAhUiT48KHV8rCeA4ChAWCD0wAw&url=http%3A%2F%2Fjournal.uta45jakarta.ac.id%2Findex.php%2FMSE%2Farticle%2Fdownload%2F562%2F344&usg=AOvVawId9nuu2pQSD6xo-QYNIUN-> diakses pada 15 Maret 2018

⁹² Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi..., dalam <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj86fyp43ZAhUMvo8KHYZ3AHMQFghXMAU&url=https%3A%2F%2Fjojs.unud.ac.id%2Findex.php%2FManajemen%2Farticle%2Fview%2F16159%2F11543&usg=AOvVaw3Oq33qtGIGhAqVtm3sDhPH> diakses pada 15 Maret 2018

⁹³ Ika Lusiana, et. all., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..., dalam <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/351/250> diakses pada 02 November 2017