

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu: (*men, money, method, materials, machines, market*).

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau disingkat msdm yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*).

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2014:21) meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

2. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

3. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasinya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang juga akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-

usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Edy Sutrisno (2014:75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengatakan “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Sedangkan Siagian (2011:295) berpendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat kepuasan dan kebutuhan dari masing-masing pihak.

Menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengemukakan teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Faktor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

a. *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. Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

b. *Dissatisfies (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan setatus. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi

kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dengan adanya penjelasan diatas, maka dapat dilihat adanya dua kelompok faktor yang terpisah. Satu kelompok yang dapat menyebabkan kepuasan kerja, sedangkan kelompok faktor yang lain dapat pula meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi apabila tidak dapat terpenuhi maka akan menurunkan kepuasan kerja dan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Anwar Prabu (2006:478) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

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, stuktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan, *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan pendapat para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Marihot (2007:291), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI), menurut Luthans (Husein Umar 2010: 38) ada lima, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi Pekerjaan.

4. Kepenyelaaian (supervisi).

5. Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat

berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah aspek kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak ahli memberikan pengertian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012: 155).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal rivai, 2009:741).

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawannya.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut (Hasibuan, 2010: 121) antara lain yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:743), tujuan kompensasi yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

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

2.3.3 Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berbeda-beda jenisnya. Menurut Hadari Nawawi (2005:316) mengemukakan penghargaan atau imbalan sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya: tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

Menurut Veithzal Rivai (2011:471) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial.

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

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2. Penghargaan Non Finansial.

Penghargaan non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan.

2.3.4 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

- b. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup atau cost of living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

1. Penawaran dan permintaan.

Jika penawaran atau jumlah tenaga kerja langka, gaji cenderung tinggi. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja langka, maka gaji cenderung rendah.

2. Serikat pekerja.

Jika kedudukan serikat pekerja kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar semakin tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu juga sebaliknya.

4. Produktivitas.

Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan perusahaan.

5. Biaya hidup.

Jika biaya hidup semakin tinggi, maka perusahaan harus menyesuaikan tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah.

Dalam menentukan tingkat upah/gaji, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program pemerintah tersebut.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2008:445) terdiri dari beberapa penjelasan yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

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

2. Insentif

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

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Contoh - contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:155), yang mengatakan “suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Menurut Rivai (2011:741) berpendapat bahwa “Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan”.

Dari pernyataan tersebut jelas terdapat keterkaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, bahwasanya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian.

Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1
Tabel Perbandingan Hasil Penelitian

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1	Aan Sagita (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT RAPP Estate Baserah.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Sinollah (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap dan J Pasuruan).	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka peneliti harapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan agar dapat digunakan

				sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi sistem kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja para karyawan di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur AP & J Pasuruan.
3	Rocky Potale (2015)	Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

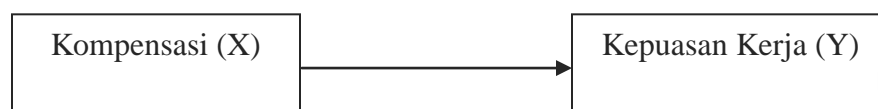
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.7 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengawasan pada PT. RAPP di departemen *water management* estate Pulau Padang Kabupaten Meranti”.

