

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Hasibuan (2019:10) “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan juga seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan agar kinerjanya menjadi efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut (Arif Yusuf Hamali (2018:2) “Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu cara atau metode pendekatan yang strategis terhadap motivasi, keterampilan, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian sumber daya”

Berdasarkan pengertian menurut ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kretifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

b. Fungsi Manajemen SDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan,2018) yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan: merupakan tahapan dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja baik secara efektif dan efisien yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam dengan tujuan agar terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

b. Pengorganisasian: Manajer sumber daya manusia harus mampu untuk

merencanakan kegiatan yang berhubungan dengan mengorganisasi karyawan secara keseluruhan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.

- c. Pengarahan: sudah semestinya seorang karyawan yang ditugaskan pada bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama secara efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
- d. Pengendalian: seseorang yang ditugaskan sebagai pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan pengendalian terhadap semua karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan juga disiplin dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan, sehingga tidak memberikan celah bagi karyawan untuk melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang nantinya akan membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan: merupakan sebuah tahapan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan tujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
- b. Pengembangan: merupakan tahapan dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.
- c. Kompensasi: merupakan bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kinerja, kerja, serta pengabdian kerja karyawan kepada organisasi.
- d. Integrasi: merupakan sebuah bentuk kegiatan dalam menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan dengan tujuan agar terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.

- e. Pemeliharaan: suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.
- f. Sewaktu-waktu: suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- g. Pemberhentian: suatu bentuk putusya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan dua fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih cenderung mendekati kearah manajemen sumber daya manusia secara fungsi oprasional, hal ini didasari karena penelitian ini lebih melihat bagaimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menjadikan karyawan menjadi nyaman dan juga loyal terhadap perusahaan. Faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, serta kepuasan kerja.

B. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan, (2017:94) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karenanya kinerja yang baik adalah merupakan hal yang amat penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan merupakan sebuah hal yang sangat didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Mangunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa

yang dimaksud dari kualitas adalah tingkatan dari seberapa baik atau buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas merupakan berapa banyak jumlah yang diperoleh dari hasil kerja karyawan. Kinerja dapat dinilai melalui bagaimana pekerjaan karyawan tersebut dilakukan yang mana hal tersebut akan mempengaruhi terhadap kinerja pada organisasi atau tempat karyawan tersebut bekerja.

Kinerja seseorang dapat dilihat melalui kemampuannya, dan untuk melihat sejauh mana kemampuannya dapat dilihat melalui sejauh mana pengetahuan, sikap, perilaku, serta bakat dari karyawan tersebut. Selain itu untuk menentukan jabatan seseorang dapat dilihat dari sejauh mana kemampuannya, untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dengan bagaimana kinerja dari karyawan tersebut dan juga disesuaikan dengan sistem kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk menilai sebuah kinerja karyawan. Dalam menilai kinerja pegawai akan sangat penting bagi para karyawan, karena dengan demikian karyawan tersebut merasa kinerja yang diberikan mendapatkan perhatian yang cukup. Dengan begitu hal ini tentunya memberikan manfaat yang besar baik untuk karyawannya maupun organisasi tersebut.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas kinerja merupakan bentuk kerja, dimana kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun berasal dari luar organisasi. Faktor dalam kinerja tentunya memiliki peranan yang cukup besar dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Secara konsep manusia memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari kemarin, dan besok harus lebih baik dari hari ini. Maka dari itu supaya kinerja pegawai dapat meningkat, kinerja harus meliputi beberapa faktor yang harus dipenuhi, yaitu :

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah sebuah keterampilan dan juga kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik dalam bidangnya, memungkinkan untuk menghasilkan kinerja yang baik pula.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan peta atau petunjuk bagi seseorang dalam mencapai tujuan dari pekerjaannya.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan karakter atau ciri yang dimiliki oleh tiap tiap karyawan.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah bentuk dorongan terhadap seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pimpinan yang bertujuan untuk mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang mana sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menyikapi atau mengatur bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi yang mencakup tempat bekerja seseorang

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang terhadap tempat kerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018:208) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 70), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya
2. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan juga seberapa banyak hasil pekerjaannya.
3. Kerjasama, merupakan bentuk usaha yang dilakukan seorang atau sekelompok orang karyawan dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan secara bersama-sama
4. Tanggung Jawab, merupakan sikap karyawan terhadap kewajibannya dalam melakukan pekerjaan secara akurat dan juga tepat waktu.
5. Inisiatif, bagaimana seorang karyawan dalam memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu atau diberi perintah.

Berdasarkan pendapat dari dua ahli diatas, peneliti memutuskan untuk

memilih indikator yang dipilih yaitu kualitas kerja, inisiatif, kerjasama, dan Komitmen.

C. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan penjabaran di atas untuk lebih jelas tentang Kompensasi, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai Kompensasi.

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang yang diterima oleh karyawan baik secara langsung atau tidak sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan

Menurut Hamali (2018) “Kompensasi adalah suatu yang memiliki fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Banyak kasus yang terjadi dalam hubungan kerja terjadi akibat kompensasi dan berbagai aspek yang terkait dengan kompensasi, diantaranya adalah tunjangan, kenaikan nilai kompensasi, skala dalam kompensasi, serta struktur pembagian kompensasi.”

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerjaan serta kontribusi mereka kepada organisasi.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Kompensasi adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi pemberian Kompensasi

Dalam pemberian Kompensasi harus diperhatikan bahwa Kompensasi dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh

karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan atau Kompensasi terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya. Menurut Hasibuan (2018:105) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika jumlah para pencari pekerjaan (penawaran) jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi yang diberikan relatif kecil. Sebaliknya jika jumlah pencari pekerjaan lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan yang ada maka kompensasi yang diberikan relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Jika perusahaan memiliki kemampuan dan kesiapan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi yang akan diberikan akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiapan perusahaan dalam membayar kurang maka tingkat kompensasi yang diberikan akan relatif lebih kecil.

3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan

Apabila pengaruh dari serikat buruh cukup kuat, maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar, sebaliknya jika buruh memiliki pengaruh yang tidak cukup kuat, maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif lebih kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika karyawan memiliki produktivitas dan keinginan untuk kerja yang tinggi, maka kompensasi yang akan didapat semakin besar, sebaliknya apabila karyawan memiliki produktivitas dan kinerja yang kurang maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang serta Kepres mengenai besaran dari batas upah/balas jasa minimum. Penetapan yang dilakukan oleh pemerintah ini sangat penting dengan tujuan, agar para pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besaran balas jasa untuk para karyawan karena dengan adanya undang-undang dan juga kepres ini pemerintah berkewajiban untuk melindungi hak karyawan dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/ cost of living

Jika biaya hidup pada suatu daerah cukup tinggi, maka nilai kompensasi yang akan diberikan akan semakin tinggi. Namun sebaliknya jika biaya pada daerah tersebut cukup rendah, maka biaya atau kompensasi yang akan diberikan akan rendah pula.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan dengan jabatan yang tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan dengan jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang relatif lebih kecil. Hal ini sudah lumrah dikarenakan seseorang dengan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar sudah sewajarnya mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Apabila memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan juga pengalaman kerja yang lebih lama, sudah sepatutnya mendapatkan gaji/ balas jasa yang akan semakin besar, karena memiliki kecakapan dan keterampilan yang lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan minim akan pengalaman, maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena artinya hal tersebut akan mendekati tahap *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian sedang kurang maju maka tingkat upah akan cenderung turun, karena terjadinya kenaikan pada tingkat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika suatu unit pekerjaan yang memiliki resiko yang cukup besar, maka tingkatan dari upah yang akan diberikan atas balas jasanya akan lebih besar. Namun sebaliknya semakin rendah resiko akau tingkat kesulitan yang terdapat pada pekerjaan tersebut maka tingkat upah atau balas jasa yang akan diberikan cenderung lebih kecil.

Kemudian Suwatno dan Donni (2011:236-237) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi mencakup dua hal,

yaitu:

1) Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan Kompensasi harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan Kompensasi lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2) Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan Kompensasi yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan Kompensasi yang lebih besar dan lebih baik.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:247) membagi kompensasi kedalam 2 dimensi, yaitu:

D. Kompensasi Finansial

a. **Pengertian Kompensasi finansial**

Menurut Idris (2013) Kompensasi finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan. Berdasar pada kutipan diatas dapat diartikan bahwa Kompensasi finansial merupakan imbalan atau bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas hasil kinerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan.

b. **Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2017:4) mengemukakan secara umum indikator

kompensasi yaitu :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Bonus/Kompensasi merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti memutuskan untuk memilih indikator diatas sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini, adapun indikatornya adalah Gaji, Bonus, Asuransi, Tunjangan.

E. Kompensasi Non Finansial

a. Pengertian Kompensasi Non-Fiansial

Menurut Peterson & Luthans, (2006) dalam I Gede Agus Surya Gunawan, (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-fiansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Yang mana artinya Kompensasi non finansial dapat menjadi pemacu semangat kerja bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat untuk mendapatkan pengakuan secara sosial.

b. Indikator Kompensasi non finansial

Menurut penelitian Handoko (2012:433) dalam penelitian HA Ramadani (2017) menyatakan indikator Kompensasi non finansial yaitu :

1. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaannya
Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan dari para karyawan meliputi pekerjaan yang menarik, kesempatan mengikuti pelatihan, wewenang dan tanggung jawab serta adanya penghargaan atas hasil kinerja yang baik.
2. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan
Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja tersebut dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut meliputi

penghargaan yang diberikan baik secara tertulis maupun secara lisan yang diberikan oleh atasannya atau bahkan rekan kerjanya, lalu fasilitas kendaraan, dll.

Berdasarkan indikator dari kompensasi finansial diatas, peneliti tertarik untuk memilih indikator yaitu : Tanggung Jawab, Pemberian tanda jasa, Promosi Jabatan. Lingkungan Kerja

F. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Menurut Siagian & Khair, (2018) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau sebaliknya bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

Menurut Edy (2016) kepuasan kerja karyawan merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Menurut Nugroho *et al.* (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan atau yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, dengan begitu karyawan akan mengevaluasi gambaran positif atau negatif atas hasil dari pekerjaannya.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi, (2018:82), terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan

merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Honor

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

c. Promosi

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

d. Pengawas

seorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk pada pelaksana kerja.

e. Rekan kerja

seorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. seorang dapat mengetahui rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju/Promosi

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman serta peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan faktor keyakinan dari karyawan itu sendiri bahwasannya ia merasa pada posisi yang aman. Dengan begitu karyawan tidak perlu merasa cemas selama bekerja atas posisinya.

3. Gaji

Merupakan faktor yang cukup penting sebagai penentu dalam kepuasan bekerja

4. Perusahaan dan manajemen

Apabila kondisi perusahaan dapat memberikan situasi dan kondisi

yang stabil maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan atas kinerjanya.

5. Pengawasan

Apabila atasan bersikap tidak peduli terhadap kinerja dari pegawainya hal tersebut dapat menyebabkan titik balik akan penurunan kinerja dari karyawan

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang terdapat pada pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu sulit atau mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

7. Kondisi kerja

Seberapa jauh lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan serta lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan menjadi semangat dan mudah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Menjadi faktor yang penting karna hal ini dapat menjadi penentu puas atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaannya

9. Komunikasi

Mudahnya komunikasi yang terjalin antara manajemen dengan karyawan merupakan bagian penting. Karena kemudahan komunikasi menjadi faktor kepuasan bagi karyawan, dimana apabila komunikasi yang terjalin lancar maka akan mengurangi resiko terjadinya kesalahpahaman antar divisi dan juga antara atasan dan bawahan.

10. Fasilitas

Pada sebuah perusahaan apabila fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat terpenuhi sesuai fungsi dan kegunaanya untuk menunjang kinerja dari karyawan maka akan meningkatkan kepuasan dari karyawan itu sendiri

Berdasarkan penjelasan menurut ahli diatas, peneliti memilih indikator Honor, Komunikasi, Kesempatan untuk maju ,dan Fasilitas sebagai indikator yang akan diujikan dalam penelitian ini.

A. Keterkaitan antar variabel

1. Hubungan Kompensasi finansial dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi finansial merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu karena prestasinya yang diatas dari prestasi standar, pemberian kompensasi finansial ditujukan agar karyawan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

1. Hubungan Kompensasi Non-Finansial dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi non-finansial merupakan perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Dengan perangsang yang tepat maka akan menstimulasi karyawan untuk bekerja lebih tekun dan giat untuk mendapatkan promosi atau bahkan posisi kerja yang lebih baik.

2. Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

B. Hasil Penelitian yang sesuai sebagai rujukan penelitian

Penelitian terdahulu merupakan gabungan dari beberapa hasil penelitian dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian sebelumnya sangat membantu jika Anda memahami bagaimana metode penelitian dan implikasi penelitian dilakukan. Penelitian terdahulu dijadikan acuan atau referensi bagi peneliti ketika melakukan dan menganalisis penelitian. Tujuan dari penggunaan penelitian sebelumnya sendiri

adalah untuk mengetahui apakah langkah penulis itu salah atau benar. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muchamad Fuad Hardi Nugroho (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Mitra Gojek Komunitas Laskar Sasaji Bandung Area Ciliwung PT. Karya Anak Bangsa	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Kepuasan Kerja	Jenis Studi : Kuantitatif, Metode Pengambilan data : Kuesioner, Analisis data : multiple linear regression analysis, t test and F test	Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra Gojek
2	Silvia Sari Sitompul, Yohana Olivia Saragih (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Metode pengambilan data: kuesioner Analisis data : multiple linear regression analysis	Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Heri Fitriadi, Hardiansyah (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Sinar Telkom Kabupaten Lahat	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja	Metode pengambilan data : kuesioner, Analisis data : Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t)	Kompensasi finansial dan Kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
4	I Gede Agus Surya Gunawan, AA Sagung Kartika Dewi (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Metode pengumpulan data : observasi, wawancara, dan kuesioner	Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Frankly Oktavian Palendang, Innocentius Benarto (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	Metode pengambilan data : kuesioner	Kompensasi Finansial, Kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

6	Ni Luh Dita Priliani, Ida Ayu Putri Widawati, Irene Hanna (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel <i>Timeshare</i> dengan mediasi Kepuasan Kerja	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Jenis Studi :kuantitatif melalui pendekatan kausalitas	Kompensasi finansial Kompensasi non finansial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Sebastjan Skerlic, Vanja Erculj (2021)	<i>The Impact of Financial and non-Financial Work Incentives on the Safety Behavior of Heavy Truck Driver</i>	<i>Financial and non-Financial Work Incentives, Safety Behavior</i>	Metode pengambilan data kuesioner	<i>Financial and non-Financial Work Incentives have a positive impact on work, social and safety behavior</i>
8	Marsye Kok, dkk (2021)	<i>The Influence of Incentives on Community Health Worker motivation in the Provision of Family Planning. A case of Msalala and Shinyanga Districts, Tanzania</i>	<i>Incentives, Worker Motivation</i>	Jenis Studi Kuantitatif : Metode penarikan data : wawancara	<i>Motivation of voluntary CHWs in Msalala and Shinyanga districts is currently sub-optimal, While non-financial incentives were found to be important,</i>
9	Nkereuwem, Akpan (2021)	<i>The Role of Incentives on the Performance of Health Workers in a Public Sector Organization in Abuja, Nigeria</i>	<i>Incentives, Non-Financial Incentives, Performance</i>	Metode pengambilan data dan kuesioner	<i>Incentives contributed to the positive impact of employee's performance</i>
10	Muhammad Anang Firmansyah, Mochamad Mochklas, Andrianto (2020)	<i>The Effect of Leadership Style and Financial Incentives on Employee Performance</i>	<i>Leadership style, Financial Incentives, Employee Performance</i>	<i>Interviews, questionnaires, and observations</i>	<i>Participatory leadership style and financial incentives influence both partially and simultaneously on employee performance</i>
11	Edi Sugiono, Suryono Efendi, Yani Afrina (2021)	<i>The Effect of Training, Competence and Compensation on the Peformance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia</i>	<i>Compensation,organizational culture,competence training</i>	<i>quantitatively with a descriptive analysis research method.</i>	<i>competence,training, compensation,organizational culture positively affects employee performance,</i>

Lanjutan Tabel 2.1

12	Edi Sugiono, Darmadi, Suryono Efendi.	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI	Kompensasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	metode analisis deskriptif	pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
13	Fitriany, Abdul Mahsyar, Nuryanti Mustari.	Pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di rumah sakit umum darah Lanto DG Pasewang Kabupaten Jeneponto.	kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung kepuasan pegawai	Jenis studi : kuantitatif	kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai
14	Merlina Aspita; Edi Sugiono (2018)	Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan bank rakyat Indonesia cabang Daan Mogot	Jenjang karir, Kompensasi Finansial, status karyawan, Kinerja karyawan	Metode analisis data : analisis berganda linear	jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank
15	Edi Sugiono1; Sugito Efendi2; Jamaluddin Al-Afgani3 (2021)	Pengaruh motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja PT.WIBEE Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta	Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kinerja, Kinerja karyawan	Jenis Studi : analisis-deskriptif.	motivasi kerja, kompensasi, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan
16	Muhammad Alwi; Edi (2019)	Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat	rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi, kinerja karyawan	metode analisis data : analisis regresi linear berganda	rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat
17	Sani Abubakar, George Yebimodei Esther, Odubo Angonimi (2020)	<i>The Effect of Financial And Non Financial Incentives On Staff Performance</i>	<i>Financial Incentives, Non-Financial Incentives, Staff Performance</i>	<i>This is a descriptive study, which involves collection and analysis of the primary data collected with the help of structured questionnaires.</i>	<i>financial and non-financial incentives affect employee's performance.</i>

Lanjutan Tabel 2.1

18	Edi Sugiono, Dina Oktofarita Hidayat, Suryono Efendi (2021)	Pengaruh Iklim organisasi, Pelatihan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai yayaan mantab Al Hamid	Iklim Organisasi, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Metode analisis Inferensial,	Iklim organisasi, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
19	Encep Saefullah (2020)	<i>Effect of Job Promotion on The Performance of Civil Servants AT The Regional Office of The Ministry of Religion of Banten Province Mediated By Job Satisfaction</i>	<i>Job Promotion, Employee Performance, Job Satisfaction</i>	<i>This study used a survey method with a correlational quantitative approach. Data collection techniques included interviews, observation, and questionnaires</i>	<i>The results of this study indicated that Job Promotion had a direct influence on employee performance, Job Promotion had no direct effect on job satisfaction, Job Satisfaction had no direct effect on employee</i>
20	Sugito Efendi, Sony Suharsono (2019)	<i>Human Resource development, compensation and work motivation for employee performance at BPJS employment jakarta branch offive Salemba</i>	<i>Employee performance, Human resource development, Work Motivation, Compensation</i>	Sumber data:Primer, Instrumen penelitian:Kuesioner, Teknik analisis : Structural Equation Modeling (SEM)	<i>Human Resource Development, Compensation, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance</i>

Sumber : Diolah oleh peneliti.

C. Kerangka Analisis

Krangka analisis yang baik adalah kerangka yang bisa menyampaikan secara teoritis keterkaitan antara variabel yang hendak diuji. Kerangka analisis bertujuan untuk menunjukkan dan menyebutkan dampak antara beberapa variabel yang sedang diteliti. Kerangka analisis yang hendak dilakukan berasal dari permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Analisis

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, 63) menyatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran, penelitian dapat dirumuskan hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu sebagai berikut:

H1 = Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Niaga Gemilang.

H2 = Kompensasi Non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Niaga Gemilang.

H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Laju Niaga Gemilang.

