

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari setiap perusahaan atau setiap organisasi besar yang bisa anda temukan sehari-hari. Istilah Manajemen Sumber Daya Manusia, di sisi lain, merujuk kepada departemen yang menaungi kerja sistem hubungan antar pekerja sebuah perusahaan, atau organisasi. Departemen SDM terlibat dalam segala hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan karyawan, perekrutan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan.

Menurut Sofyandi (2008: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai satu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi dalam manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan penempatan yang meliputi promosi, demosi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2011; 2-3) terdapat enam fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)
- b) Pengembangan tenaga kerja mencakup
- a. Pendidikan dan pelatihan (*training dan development*)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
- c) Pemberian balas jasa mencakup
- a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - gaji/upah
 - insentif
 - b. balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - keuntungan
 - pelayanan/kesejahteraan (*service*)
- d) Integrasi mencakup
- a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
- e) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja



- c. Pengendalian konflik kerja
- d. Konseling kerja

Menurut Handoko(2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Robert(2008) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan,pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan,maupun kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif.

2.2 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sofyandi (2008:159) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Dari uraian diatas bahwa tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi adalah bentuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai saran-sarannya,

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008: 159) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam 2 golongan besar yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*inderect compensation*). Kompensasi lanngsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Mondy (2008:4) komponen-komponen program kompensasi total terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

1) Kompensasi finansial

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak lngsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

- 2). Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (1998:67) antara lain yaitu:

1. Untuk menghargai prestasi karyawan
2. Untuk menjamin keadilan gaji karyawan
3. Untuk mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
4. Untuk mendapatkan karyawan yang bermutu
5. Untuk mengendalikan biaya
6. Untuk memenuhi peraturan-peraturan

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Di samping sejumlah tujuan yang ingin dicapai melalui program kompensasi, masih ada permasalahan lain yang perlu diungkapkan, yaitu faktor-

faktor yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2011;261-262). Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Kebenaran dan keadilan

Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan pegawai pada organisasi.

b. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

c. Serikat Sekerja

Pada karyawan yang bergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikan nasibnya.

d. Kepuasan Kerja Karyawan

Produktifitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

e. Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dan penetapan kompensasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Pemerintah

Intervensi pemerintah untuk menentukan besarnya kompensasi sangat besar.

Menurut Sofyandi (2008:162-163), Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
- b. Kemampuan dan eksediaan perusahaan membayar
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Kepuasan kerja karyawan/prestasi kerja karyawan
- e. Biaya hidup/cost of living

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:84-85), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

2.3 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Disaat kinerja perusahaan mulai memburuk dan mengalami kerugian, diperlukan seorang pemimpin yang mampu menyelamatkannya, Dalam kondisi demikian, seorang pemimpin harus melakukan langkah nyata demi memperbaiki angka kinerja perusahaan. Ancok (2012:120).

Menurut Mocheriono (2012:380), kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Menurut Robins (2008:39) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Menurut Luthans (2006:638) kepemimpinan didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau hal-hal tersebut.

Mocheriono (2012:382) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

B. Kualifikasi Kepemimpinan

Menurut Siswanto (2006) kualifikasi kepemimpinan memungkinkan seorang manajer memainkan perannya dalam menopang kondisi yang ada meliputi:

- a. Watak dan Kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang manajer harus memiliki watak dan kepribadian yang terpuji. Manajer adalah cerminan bawahan dan ia adalah sumber identifikasi, motivasi dan moral para bawahan.

- b. Prakarsa yang tinggi

Seorang pemimpin hendaknya seorang self starter, memiliki inisiatif sendiri. Ia menagajukan gagasan dan bersedia menanggung resiko

kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan

c. Hasrat melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan, mendengarkan pendapat mereka, berkeinginan membantu, serta menimbulkan dan mengembangkan keterampilan agar karir mereka meningkat.

d. Sadar dan paham kondisi lingkungan

Seorang manajer tidak hanya menyadari mengenai apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi lingkungan tersebut untuk kepentingan organisasi dan bawahannya.

e. Intelegensi yang tinggi

Seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk menganalisis permasalahan dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi mendalami dan mengali suatu ilmu pengetahuan.

b. Sikap terbuka dan lugas

Seorang pemimpin harus mampu memprediksi dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal mengenai kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelola para bawahan yang terorganisir.

c. Sikap terbuka dan lugas

Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Bersedia mengganti cara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang lama dengan cara kerja baru yang dipandang mampu memberi nilai guna efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.

d. Widiasuara yang efektif

Seorang manajer adalah penyampai berita kepada orang lain. Vertikal ke bawah untuk memberikan instruksi dan perintah kepada bawahan dan horizontal kepada pihak-pihak yang memiliki transaksi dengan organisasi. Keterampilan memainkan peran dalam hal ini sangat membantu efektivitas organisasi yang dipimpinnya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2006) dalam menjalankan roda kepemimpinan ada beberapa syarat kepemimpinan yaitu:

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibaaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur orang lain agar orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu
- c. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

C. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Hawawi bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan diman (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

2.4 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2008:193, “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Luthan (2006;243) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif dan evaluasi dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Selaras dengan pendapat Luthans mengenai pengertian kepuasan kerja, Hasibuan (2007:104) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Dimana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasibuan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

As'adv (2004:104), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang

terhadap pekerjaannya yang bisa timbul karena terpenuhinya harapan-harapan akan dimensi pekerjaan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan oleh perusahaan, karena apabila kepuasan kerja pegawai senantiasa terjaga, hal tersebut dapat memberikan efek positif terhadap perusahaan terutama terhadap pencapaian tujuan perusahaan

B. Komponen-komponen Kepuasan kerja

Menurut Greenberg dan baron kepuasan kerja meliputi unsur:

a. Komponen Evaluatif (*evaluative component*)

Adalah dasar afeksi (perasaan, emosi) yang berfungsi untuk menilai suatu objek.

b. Komponen Kognitif (*cognitive component*)

Yaitu mengacu pada unsur kecerdasan (intelektual) untuk mengetahui suatu objek, yakni sejarah mana individu mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan objek yang dimaksud.

c. Komponen prilaku (*behavioral component*)

Adalah bagaimana individu menentukan tindakan terhadap apa yang diketahui ataupun yang dirasakan.

Adapun menurut Yudha kepuasan kerja merupakan kombinasi dari beberapa komponen pendekatan yaitu:

1) Pendekatan Psikologi sosial (*the social psychological approach*)

Berkaitan dengan bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaan itu sendiri.

2) Pendekatan Ekonomi neo-klasik (*neo-classical approach*)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berhubungan dengan berapa jumlah kompensasi yang diperoleh melalui pekerjaan tersebut guna memenuhi kebutuhan hidupnya (termasuk keluarganya).

3) Pendekatan Sosiologi (sociological approach)

Menekankan bagaimana kondisi hubungan interpersonal dalam konteks lingkungan sosial

C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam bekerja. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja perlu kiranya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007:203) kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1) Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Karyawan yang ditempatkan pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan (*the right man on the right job*) akan lebih

merasa puas dibandingkan dengan kerywan yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

3) Berat ringannya pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh pada tingkat kepuasan. Penilaian berat ringannya suatu pekerjaab oleh karyawan akan berpengaruh pada prilaku mereka, jika suatu pekerjaan dinilai berat sehingga sulit dikerjakan tentu akan mengurangi tingkat kepuasan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan pekerjaan yang tepat bagi karyawannya.

4) Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin menyenangkan kondisi lingkungan kerja biasanya semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang karyawan, begitu juga sebaliknya.

5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dengan fasilitas peralatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjalankan tugas akan lebih memuaskan dan karyawan akan semakin optimal dalam menjalankan tugasnya dibandingkan bila karyawan harus menyediakan sendiri peralatan yang dibutuhkannya.

6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Gaya memimpin dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan karywan. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan cendrung tidak memberikan kesempatan karyawan untuk meberikan masukan akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menimbulkan rasa tidak puas karena karyawan kan merasa ide dan kemampuan yang dimiliki terhambat.

7) Sifat pekerjaan menonton atau tidak

Pekerjaan yang menonton akan menimbulkan kebosanan, bila ini terjadi maka suasana kerja yang sudah tercipta dalam perusahaan akan terganggu. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, menurut Mengkunegara (2007:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis, kelamin, kondisi, fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, 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.

Menurut Rivai (2004:479), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain gaya kepemimpinan, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan pengajian, dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kesempatan dana manajemen
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Menurut Robins (2008:108), ada lima faktor yang kondisi bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu variets tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental, serta memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.

- 2) Imbalan yang wajar

Pada karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kemabar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dan kebijakan promosi dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, individu, dan standar pengupahan komnitas, kemungkinan besar akan diuraikan kepuasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Kondisi lingkungan kerja mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanannya pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu, kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

4) Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang memiliki tipe kepribadian kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih sebenarnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut sehingga ia akan menyenangi pekerjaan yang digelutinya dan pada akhirnya akan mencapai kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun As'ad (2008:115) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi sebagai berikut:

1. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan dan tekanan target kerja

2. Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi: jenis pekerjaan, penagaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran, udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan lain sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan fasilitas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terpenuhi apabila faktor-faktor yang menimbulkannya dapat dipenuhi oleh kondisi tempat dimana pegawai bekerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, krbijakan gaji, kesempatan promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi

tempat bekerja. Karena kepuasan kerja menimbulkan efek positif bagi pencapaian tujuan perusahaan, hendaklah perusahaan sangat memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

D. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan yang berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak. Karena berbeda-beda dapat digunakan beberapa aspek sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2006:243), terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, kepemimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa puas. Ketiga kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:117) kepuasan kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya tingkat *turnover*nya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerja akan lebih rendah tingkat kemungkinannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemungkinannya. Seseorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

3) Umur

Terdapat kecenderungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi hal tersebut antara lain karena:

- a. Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru ditempat lain
- b. Sikap yang dewasa dan mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita
- c. Gaya hidup yang sudah mapan
- d. Sumber penghasilan yang relatif terjamin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi

4) Tingkat pekerjaan

Pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena:

- a. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
- b. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
- c. Status sosial yang relatif tinggi didalam dan diluar organisasi perusahaan

Benar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.5 Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Mocherianoo (2012 :382) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dan hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

Prilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Mille et al.(1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Artinya semakin baik cara kepemimpinan yang dilakukan oleh para atasan atau pimpinan instansi/organisasi dengan motivasi kerja yang baik melalui

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komunikasi yang baik pula maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pegawai dalam mencapai target dan sasaran organisasi.

2.6 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan baik dalam bentuk uang maupun bukan uang sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Manajemen pemberian kompensasi melibatkan banyak sekali faktor, terutama faktor kinerja dari karyawan tersebut, walaupun tidak dipungkiri bahwa kadang kala faktor-faktor subjektif seperti faktor kemanusiaan, juga turut dilibatkan (Mangkuprawira 2007: 197).

Salah satu manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) 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.

Dari hasil tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Kompensasi dalam pandangan islam

Kompensasi diartikan sebagai sejumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut atas apa yang telah dikerjakannya, imbalan tersebut dapat berupa imbalan dapat berupa imbalan finansial maupun imbalan non finansial sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Di dalam islam kompensasi haruslah di berikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Kepuasan kerja sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana karyawan yang digunakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan meningkatkan kepuasan kerja, dan akan merasakan kegelisahan dalam menjalankan tugasnya. Allah berfirman dalam surat Ar-Rahman ayat 60 berbunyi:

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

Artinya: “Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)”.

Menurut dari surat diatas ialah perbuatan yang baik dibalas dengan yang baik pula jadi dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam islam, kita menanamkan kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan terhadap orang lain.

2.8 Kepemimpinan dalam pandangan islam

Hubungan manusiawi dapat berupa dan berkembang sehingga kepemimpinan menjadi bersifat dinamis. Ketaatan atau kepatuhan, segan, kepercayaan, dan kerja selalu dapat dibina dan ditingkatkan melalui hubungan manusiawi (human relationship) yang wajar dan efektif. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki sifat kemanusiaan, demokratis dan mencintai rakyat dan bawahannya, sebagaimana firman Allah SWT Al-Imran ayat 159 :

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِنَّ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah-lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma’afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Setiap manusia juga memiliki kelebihan dan kekurangan yang melekat didalam hakikat penciptanya, tuhan menciptakan manusia dengan sangat sempurna. Namun , karena jatuh kedalam dosa, sehingga manusia punya kelemahan dan kekurangan, sesuai dengan firman Allah dalam surah AS-Syams ayat 7-10 :

نَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا (7) فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (8) قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (9) وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا (10)

Artinya :”Demi jiwa dan penyempurnaan (ciptaannya), maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya, sesungguhnya beruntunglah orang yang menyucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kepuasan kerja dalam pandangan islam

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat (Q.S Ibrahim ayat 7)

وَاِذْ تَاَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : *“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan ; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambahkan nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah akan memberikan terus rasa kekurangan kepada kita. Oleh karena itu, kita harus untuk bersyukur dan melihat golongan bahwa serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Allah dan Rasul-Nya memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ اَعْلَامِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinyal : *Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka allah dan rasul-nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang mengetahui akanghaib dn yang nyata, lalu diberikan-ny kepada kamu apayang kamu kerjakan."* (At-taubah:105).

Surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan allah pasti membalas semua apa yaang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas denagan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan alasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Dengan adanya perintah Allah Rasul-nya untuk bekerja, maka ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan, cintailah pekerjaan kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan hati ikhlas serta janganlah melakukan pekerjaan itu karena terlalu mengharapkan imbalan atau pujian orang lain.

2.10 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Ni Kadek Sri, I Kentut Dunia, Kadek Rai Suwen (2012)	pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Megah Sarana Denpasar	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2	Heprizal (2013)	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Kerja karyawan dengan nilai F hitung $>F$ tabel yaitu $(0,753 > 2,017)$ dan secara persial kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan t hitung $>t$ tabel yaitu $0,103 > 2,017$ kepemimpinan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t hitung $>t$ tabel $0,103 > 2,017$. Sedangkan koefisien korelasi berganda sebesar 96,4% dan sisanya 3,6% tidak diteliti dalam penelitian.
3	Khadir anas (2012)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda	Variabel penelitian kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

II.1 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- X₁ : Kompensasi
 X₂ : Kepemimpinan
 Y : Kepuasan Kerja

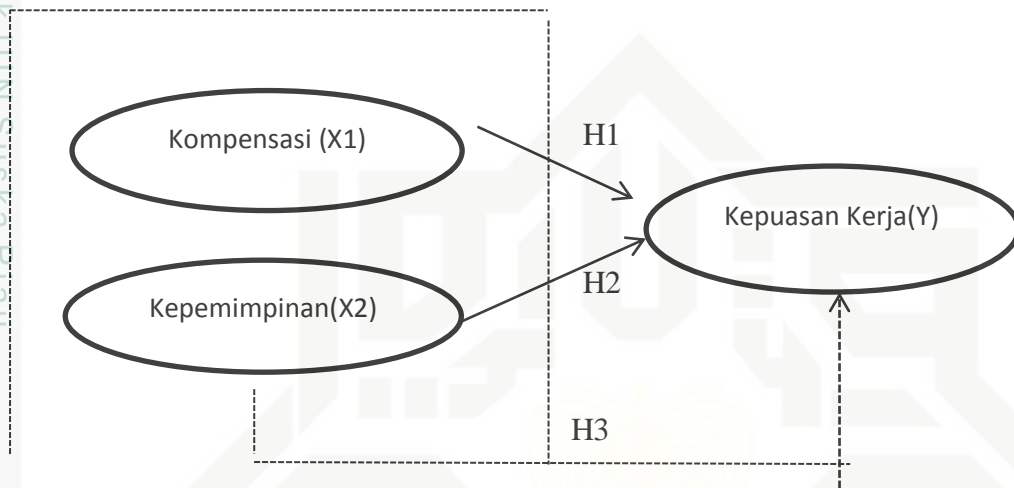
Kepuasan Kerja (Y)	Hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243)	<p>1. <i>Turnover</i> : dalam hal ini kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan <i>turnover</i> karyawan yang rendah atau sebaliknya</p> <p>2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja : karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerja akan lebih rendah tingkat kemangkirannya atau sebaliknya.</p> <p>3. Umur : terdapat kecendrungan bahwa semakin lanjut usia karyawan maka tingkat kepuasan kerja biasanya semakin tinggi.</p> <p>4. Tingkat pekerjaan : semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. (Mangkunegara (2007:117)</p>	
--------------------	---	--	--

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.12 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi(X1) dan Kepemimpinan(X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y) Pada Hotel Furaya Pekanbaru

Sumber : Mangkuprawira dan Mocheriano(2012)

2.13 HIPOTESIS

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan suatu hipotesis antaraa lain:

H1 = Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel furaya

H2 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Furaya

H3= kompenssi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel furaya.