

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

1. Definisi Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Robin (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah pekerjaan yang diyakini seharusnya pekerja terima. Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi secara meluas dari perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada level kepuasan kerja.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah nilai dari kesehatan dan keefektifan organisasi secara keseluruhan. (Kreitner dan Kinichi, 2001) kepuasan kerja adalah perasaan atau respon emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Wexley dan Yukl (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Hal senada juga dikatakan, Blum (dalam Anogara, 2009) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial.

Noe et. al (dalam Bangun, 2012) mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasurable feeling that result from the perception that one's job fulfillment of*

one's important job values. Berdasarkan definisi ini, kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut karyawan mengenai yang seharusnya mereka terima. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Luthans (2006) memaparkan bahwa terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu :

- a. Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan melihat selisih antara sesuatu yang seharusnya dirasakan dengan yang akan dapat dicapai.
- b. Teori Keadilan (*Equit Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.
- c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*). Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu: *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber dari kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik,

penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan atau promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan situasi. Jika tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan puas karena ini adalah kebutuhan yang mendasar bagi karyawan.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seseorang terhadap kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan dalam suatu perusahaan.

2. Dimensi-dimensi kepuasan kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi.

Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit(gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan

berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat kerja.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2006) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai suatu peluang untuk pembelajaran dan kesempatan dalam mengemban suatu tugas.

2. Gaji

Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, dimana uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar tetapi alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Promosi

Promosi merupakan suatu bentuk peluang mengembangkan karir ataupun berkaitan dengan penghargaan yang diberikan atas apa yang telah dilakukan.

4. Pengawasan

Merupakan bentuk ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, hal ini secara umum penyelia membantu karyawan dalam meneliti seberapa baik kerja karyawan, member nasihat serta bantuan pada individu dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal.

5. Kelompok kerja

Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan membantu sesama rekan kerja.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan kerja dimana jika kondisi kerja bagus individu akan nyaman bekerja begitu pula sebaliknya.

Menurut Rivai (2013), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya diantaranya adalah anggaran tenaga kerja , golongan, kompensasi dan umur)

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan pendidikan

Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2004. h. 112-113) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kedudukan atau posisi

Secara umum orang beranggapan bahwa karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah (jabatan lebih rendah). Menurut beberapa penelitian, anggapan tersebut tidak selalu benar, akan tetapi perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

2. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan umur karyawan. Karyawan yang berumur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

3. Kompensasi finansial dan jaminan social

Masalah kompensasi finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kompensasi finansial yang diberikan secara adil dan layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi finansial atau kompensasi yang adil, jaminan sosial juga perlu diberikan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan agar karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja, meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

B. Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah

menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan (Wibowo, 2009).

Simamora (2004) kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Menurut (Saydam, 2000) kompensasi finansial adalah pemberian uang kontan secara fisik kepada pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan/ketetapan perusahaan. Kompensasi finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone, 2010).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial merupakan total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan berupa uang atau gaji dari hasil pekerjaannya.

2. Komponen – Komponen Kompensasi Finansial

Simamora (2006) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk: Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, diantaranya yaitu :

1. Upah dan gaji

Berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Tambahan-tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya.

3. Tunjangan

Berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburanyang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.

3. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Simamora (2006) mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan yang penting dalam menentukan kompensasi finansial meliputi :

1. Bayaran untuk kinerja, misalnya adalah dengan adanya bayaran berbasis kinerja maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Senioritas, adalah lama waktu seseorang karyawan bergabung dengan perusahaan, divisi, departemen, atau tempat bekerja.

3. Pengalaman, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam berprestasi.
4. Keanggotaan dalam organisasi
5. Potensi, misalnya adalah dalam rangka menarik orang-orang muda yang berbakat perusahaan program kompensasi keseluruhan harus menarik bagi mereka yang memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas –tugas sulit.
6. Pengaruh politik, dalam tingkatan yang berbeda-beda pada perusahaan daya tarik atau pengaruh politik seseorang bisa mempengaruhi keputusan bayaran atau promosi.
7. Keberuntungan, peluang keberuntungan sering memunculkan seseorang dalam perusahaan.

C. Kompensasi Non Finansial

1. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Peterson (2006) kompensasi non finansial dalam sistem organisasi yang paling erat kaitannya dengan pengakuan kerja dari karyawan, meskipun insentif non finansial secara konseptual terkait dengan pengakuan sosial karyawan yang sangat memiliki makna cukup tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat dinyatakan insentif non finansial merupakan alat atau suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui hiburan dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya. Silvia (2012) insentif non finansial dapat berupa keadaan kerja yang memuaskan seperti berikut. Tempat kerja, jam kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para

pekerja dan hubungan kerja antar karyawannya. Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kesehatan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Hal senada juga dikatakan oleh Rivai (2003) Kompensasi non finansial merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Menurut Simamora (2001) kompensasi non finansial segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan uang yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan, yang diberikan oleh perusahaan, dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang.

2. Komponen – Komponen Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora (2004) Kompensasi non finansial ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

1. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas :

- a. Kebijakan-kebijakan yang sehat adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen hendaknya harus adil tidak hanya mendukung perusahaan saja tetapi kebijakan-kebijakan tersebut haruslah mampu mendukung

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta juga berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan karyawan.

- b. Supervisi yang kompeten adalah pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk ikut berpartisipasi dan dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya.
- c. Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan keeratan hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan selain itu dengan keeratan hubungan dengan rekan kerja mampu mengurangi ketegangan, kecemasan dalam kelompok, sehingga karyawan akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh pekerjaan.
- d. Lingkungan kerja yang nyaman adalah tempat kerja seseorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

2. Pekerjaan

Segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan, antara lain :

- a. Tugas-tugas yang menarik yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan bervariasi diharapkan mampu menimbulkan minat dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja bagi karyawan terwujud.
- b. Tantangan bagi sebagian karyawan yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang/ monoton akan dapat memacu ketidakpuasan karyawan atau bahkan membuat karyawan tersebut keluar dari perusahaannya demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih menantang.
- c. Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga diharapkan mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.
- d. Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah perusahaan sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam perusahaan.
- e. Rasa pencapaian yaitu perasaan karyawan atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial

(Mondy, 2008) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi non finansial meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan dapat memicu semangat hingga pekerja begitu antusias untuk bekerja setiap hari. Menurut teori karakteristik pekerjaan, para

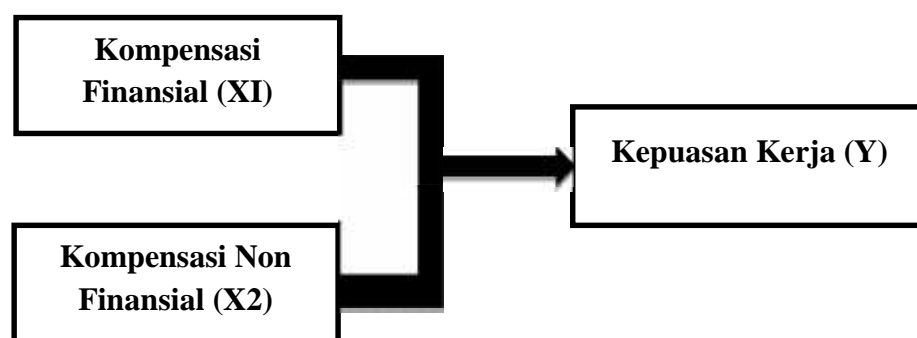
karyawan mengalami kompensasi intrinsik ketika jabatan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi jabatan inti yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan iklim psikologis merupakan faktor penting. Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka melalui beberapa faktor nonfinansial. Kebikajaan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, simbol status yang pantas, dan kondisi kerja semuanya merupakan aspek yang penting.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel didalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran digambarkan seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Pada gambar 2.1 dapat terlihat bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan

dengan terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, selain itu kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika seseorang karyawan meraih kepuasan kerjanya karyawan tersebut akan berupaya dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan membantu sesama rekan kerja (Robbins, 2002).

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan akan mendorong seseorang untuk beraktivitas, yaitu bekerja. Kebutuhan karyawan diharapkan dapat terpenuhi melalui kompensasi yang diterima dari bekerja. Kompensasi yang pantas yang diperoleh dari bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hariandja, 2002).

Dalam kehidupan organisasi sering kali kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen yang efektif, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005) senada dengan hal tersebut menurut As'ad (2004) Kepuasan kerja

merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 2004), kedudukan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terkait dengan pendapat tersebut, karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi (jabatan lebih tinggi) belum tentu merasa puas dengan pekerjaannya, akan tetapi perubahan dalam tingkat pekerjaan karyawanlah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik jabatan ke tingkat yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

Ghiselli & Brown juga mengatakan bahwa mutu pengawasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Robbins (2002) menambahkan hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yang baik dan harmonis dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sementara

itu pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik kepribadian karyawan, pekerjaan yang menawarkan beragam tugas, kebebasan, umpan balik, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Robbins juga mengemukakan pendapat yang senada dengan pendapat Ghiselli & Brown bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2005).

Menurut Milkovich dan Newman (2002), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawannya bertujuan untuk memikat calon tenaga kerja, menahan tenaga kerja yang kompeten dan profesional, serta meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan lebih termotivasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan kerja karyawan apabila system kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Simamora, 2004).

Penelitian ini ingin mengukur seberapa besarkah kompensasi finansial dan non finansial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VPKS (Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit) Sei Intan merupakan perusahaan distributor yang beroperasi di Rokan Hulu. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan membalas tindakan organisasi dan bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan faktor penentu kepuasan kerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan dan harus diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan yaitu :

1. Hipotesis Mayor :

H1 : Ada hubungan antara kompensasi finansial dan non finansial dengan kepuasan kerja.

2. Hipotesis Minor :

H2 : Ada hubungan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja.

H3 : Ada hubungan antara kompensasi non finansial dengan kepuasan kerja.