

BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Robbins (2003:218) menyatakan bahwa, Teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Reani Dwi Santy 2018: “karakteristik pekerjaan memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja setelah melakukan pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Otmo (2012;342) karakteristik pekerjaan adalah indentifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Konsep karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) dapat ditemukan pada program pemerayaan/pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) sebagai salah satu bagian dari desain pekerjaan, hasil dari analisis jabatan.

Analisis jabatan adalah deskripsi mengenai bagaimana satu pekerjaan berbeda dari yang lainnya dalam hal kebutuhan aktivitas, dan keterampilan yang diperlukan (Ivancevice, Konopaske dan Matteson, 2007:186). Analisis jabatan dilakukan sebab informasi tersebut dapat menjadi landasan untuk mencocokkan pekerjaan dengan

petugas, untuk mengetahui beban kerja yang dilakukan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang pegawai secara organisasional. Sejauh ini terdapat beberapa teknik atau metode untuk mendesain ulang pekerjaan, yaitu :

- a. Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*)
- b. Pengayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*)
- c. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)

Menurut Panggabean (2004:130) “Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Berdasarkan pengertian dari karakteristik pekerjaan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya.

2.1.1.2 Model Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apa pun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu menurut (Robbins, 2003:219):

1. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

3. Arti Tugas (*Task Significance*)

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

4. Otonomi (*Autonomy*)

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

5. Umpan Balik (*Feedback*)

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Henry Simamora (2004:442) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno yaitu (2009:94-98) adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan / (pengukuran) yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa balas jasa tidak hanya berupa uang tetapi juga berupa bukan uang seperti, “fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, jaminan sosial, kendaraan, asuransi, dan segala bentuk jasa tersebut diberikan kepada para pegawai oleh instansi secara tetap”. Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian balas jasa yang paling besar.

Kompensasi menurut Henry Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

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

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat

perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Jadi, kompensasi adalah pendapatan yang berwujud nilai mata uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas yang dilakukan selama ia bekerja yang diberikan kepada instansi.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

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

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Bagi instansi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Selain itu juga kompensasi sangat

bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

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

2. Mempertahankan karyawan yang ada

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

3. Menjamin keadilan

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

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

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

5. Mengendalikan biaya

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

6. Mengikuti aturan hukum

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

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

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

2.1.2.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

a. Penawaran dan permintaan.

b. Serikat pekerja.

- c. Kemampuan untuk membayar.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap instansi memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada pegawainya. Hal ini tergantung pada kondisi dari instansi tersebut. Di satu pihak instansi harus dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, tetapi dilain pihak instansi juga harus memperhitungkan kemampuan instansi dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi pegawai maupun bagi instansi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:117) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Rasa puas bukan merupakan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi oleh keadaan lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu

organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, ketidakpuasan merupakan titik awal dari munculnya masalah – masalah dalam organisasi seperti timbulnya kemangkiran kerja, konflik atasan dan bawahan, ketidak disiplin, dan masalah lain yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan instansi.

Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara 2013: “kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan kerja masing-masing individu”.

Sedangkan menurut As’ad (2003:104) “Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya”. Pada kenyataannya kepuasan kerja pegawai merupakan pernyataan yang sulit untuk didefinisikan dengan istilah sederhana sekalipun, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan kondisi yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan pada lingkungan kerjanya.

Menyimak beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pernyataan kepuasan kerja, belum ada keseragaman. Dapat disimpulkan dari semua pendapat

tentang pengertian diatas bahwa kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Namun demikian tidak terdapat perbedaan yang mendasar, pada intinya kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor, dimana sikap tersebut merupakan respon terhadap apa yang menjadi harapannya dan apa yang didapatkan dari tempatnya bekerja.

Isnjar dan Trustorini 2013: ”kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam diri seseorang dalam sebuah organisasi. Dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri pegawai akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatannya untuk mencapai tujuan instansi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2005:118), kepuasan kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut :

a. *Turnover*

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

tingkat *turnover*nya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran kerja (absensi)

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang 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.

c. Umur

Terdapat kecenderungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain karena bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita. Gaya hidup yang sudah mapan. Sumber penghasilan yang relatif terjamin Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

d. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi perusahaan.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan instansi tersebut adalah faktor tenaga kerja atau pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan dan kompensasi yang menunjang dan secara tidak langsung kepuasan bagi pegawai pun menjadi prioritas utama suatu organisasi.

Salah satu faktor dari beberapa faktor penentu kepuasan kerja seorang pegawai adalah karakteristik pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja, apabila seseorang dalam pekerjaannya mempunyai keanekaragaman kerja, otonomi untuk bertindak, variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasakan kepuasan.

Disisi lain kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, merupakan suatu keniscayaan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan imbalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Apabila imbalan yang diberikan dirasakan sesuai harapan dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka akan mendatangkan rasa puas bagi pegawai. Tetapi, apabila imbalan yang didapat tidak sesuai dengan yang

diharapkan dan dirasakan belum mampu memenuhi kebutuhan, maka sudah pasti pegawai akan merasa tidak puas. Dengan kompensasi yang cukup, maka seorang pegawai juga akan mampu memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan primer. Sedikit perubahan dalam pemberian kompensasi akan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, jika pemberian kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau karakteristik pekerjaan.

2.2.1.1 Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Novita (2017:3), melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Hubungan asosiasi di antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dalam pengaturan Perilaku Organisasi yang optimal memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan, terlebih khusus terhadap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang (Area Manado) sebanyak 30 responden. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan menggunakan metode analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu yang dilakukan.

2.2.1.2 Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Sinollah (2011:1), melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi nonfinansial(X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). pengambilan keputusan berdasarkan Analisis Regresi linier berganda menghasilkan $Y = 22.904 + 0.452 (X1)$ dan Sig F sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05 yaitu ($0.000 < 0.05$) H_a diterima yang artinya secara bersama-sama kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). sedangkan variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat adalah kompensasi finansial (X1) dengan koefisien korelasi sebesar 0.283 dan kontribusi sebesar 8.12% serta memiliki nilai Sig t sebesar 0.029 nilai ini lebih kecil dari 0.05 yaitu ($0.029 < 0.05$) H_a diterima yang artinya secara parsial kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan(Y). Dengan diketahuinya hasil dari penelitian ini yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap

kepuasan kerja, maka peneliti berharap dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi sistem kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja para karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur AP&J Pasuruan.

2.2.1.3 Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Asruni (2016:409), melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer di Kota Banjarmasin. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerya karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan usaha komputer yang ada di Kota Banjarmasin. Populasi dalam peneltian ini adalah karyawan usaha komputer yang berada di kota Banjarmasin yang berjumlah 26 usaha komputer dengan 76 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 43 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha komputer di Kota Banjarmasin

Wiana Janapria (2013:4) : Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ewindo Bandung dibagian Produksi. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada perubahan dalam pemberian kompensasi yaitu asuransi akan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jika pemberian kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja atau karakterisrik pekerjaan.

Dalam Penelitian ini penulis mendapat acuan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dimana banyaknya persoalan yang bisa diangkat dari kepuasan kerja pegawai ini, sebagai *referensi* bagi penulis dalam mencari penggalian ilmu yang lebih dalam dan dapat lebih dimengerti tentang kepuasan kerja pegawai diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Nengah Sudja. Luh Kadek Budi Martini	The Effect of Job Characteristics and Compensation to Work Satisfaction and Organization Commitment on All Lpd Kerambitan Tabanan	The purpose of this study is to examine the effect of job characteristics and compensation on job satisfaction and organizational commitment on LPD staffs of the Kerambitan, Tabanan. The sampling technique used is proportional random sampling. The sample in this research is 86 employees in all LPD Kerambitan Tabanan. Data analyst method used is SEM analysis (Structural Equation Modeling) based on component or variance that is PLS (Partial Least Square). The result of research indicate that job characteristic and compensation variable have positive effect to job satisfaction. Job characteristics do not affect organizational commitment, while compensation has a positive effect on organizational commitment either partially or through job satisfaction. Job satisfaction has a positive effect on organizational commitment.	Sama sama menmggunakan variabel indifenden nya karakteristik pekerjaan dan kompensasi serta kepuasan kerja sebagai variabel defenden.. dan sifat dari 3 variabel tersebut tugas, imbalan, dan kesenangan karyawan (emosional)	Peneliti terdahulu meneliti Lpd Kerambitan Tambanan sementara penulis PT Ewindo
2	Kevin D. Neuman	The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction In The United States And China	This study utilizes a detailed data set from a regional manufacturing firm to investigate how worker satisfaction differs between the United States and China. While there does not appear to be an overall difference in satisfaction across countries, the similar levels of satisfaction appear to be driven by	Meneliti tentang karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja menggunakan variabel X1 indifiden dan Y sebagai variabel	Dari penelitian terdahulu tidak meneliti variabel kompensasi sebagai

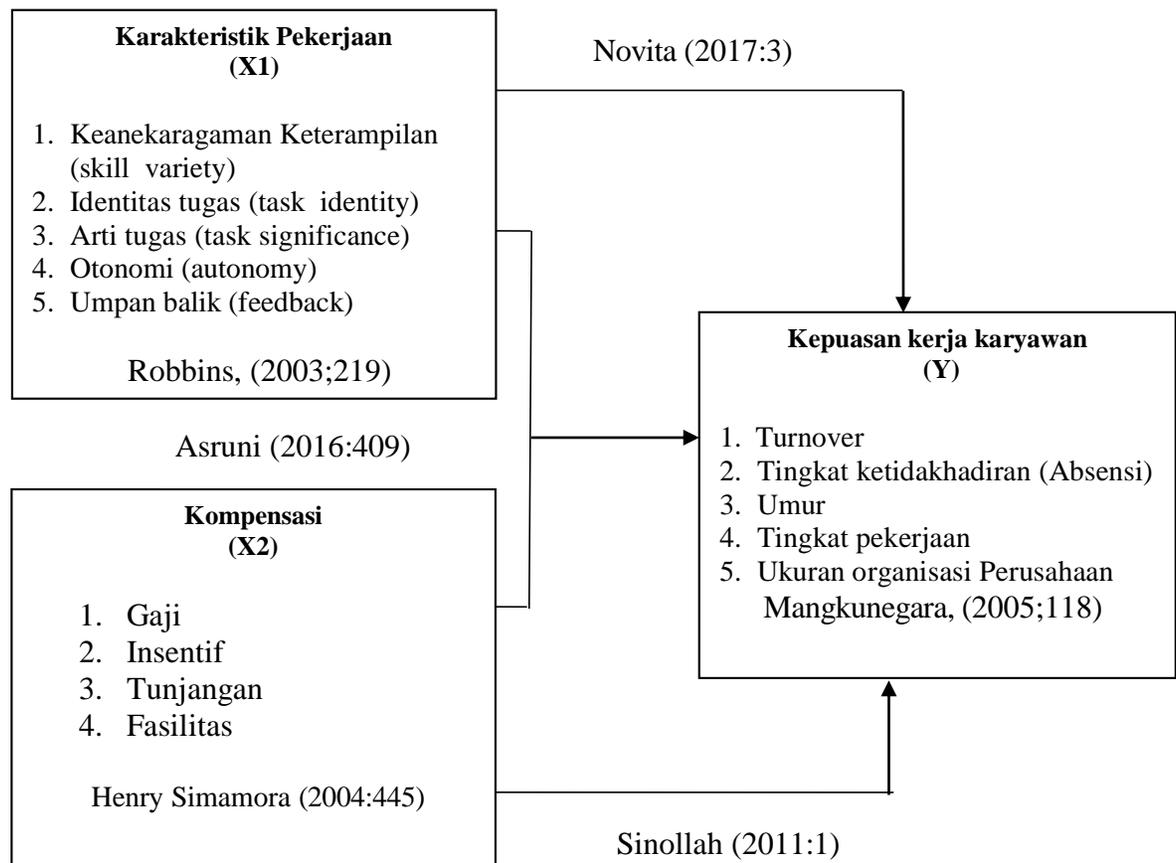
			different factors. Chinese workers respond more positively to good communication and the communal aspect of work such as morale and work friendships. However, Chinese workers react negatively to training and fear negative management reaction to surveys.	defeden	variabel X2
3	Tahira Nazir, Saif-Ur-Raeman Khan, Syed Firda Hussain Shah and Khalid Zaman	Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK	Current reward practices in UK universities like healthy living facilities, Special offers and Discounts, competitive core benefits, learning and development and money saving opportunities provide a lot of opportunities to employees to develop their career as required. Drawbacks of reward practices as such are not crucial but that should be managed especially discrimination between white and black professional. The UK Higher Education system may get first rank by a little bit consideration of Government.	Meneliti tentang kompensasi dan kepuasan kerja menggunakan variabel X2 independen dan Y sebagai variabel defeden	Dari penelitian terdahulu tidak meneliti variabel kompensasi sebagai variabel X1
4	Wiana Janapria	Karakteristik Perkerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ewindo Bandung dibagian produksi	Metode penelitian Cronbach's Alpha, dengan sampel 57 orang, analisis regresi linier berganda menggunakan koefisien determinasi (r square). Uji hipotesis yang digunakan adalah F-test dan t-test. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi 55,4% berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sisa pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 44,6%.	Sama sama menggunakan variabel independen nya karakteristik pekerjaan dan kompensasi serta kepuasan kerja sebagai variabel defenden	Peneliti terdahulu meneliti di PT. Ewindo Bandung dibagian produksi
5	Asruni	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Komputer di Kota Banjarmasin	Populasi dalam peneltian ini adalah karyawan usaha komputer yang berada di kota Banjarmasin yang berjumlah 26 usaha komputer dengan 76 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 43 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh	Sama sama menggunakan variabel independen nya karakteristik pekerjaan dan kompensasi serta kepuasan kerja sebagai	Peneliti terdahulu meneliti di Usaha Komputer di Kota Banjarmasin

			positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha komputer di Kota Banjarmasin.	variabel defenden	
6	Novita Ch. Tamaka 1 Victor P.K. Lengkon g Yantje Uhing	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Kantor Cabang (Area Manado)	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang (Area Manado) sebanyak 30 responden. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan menggunakan metode analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.	Sama sama meneliti variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel indefeden	Tidak meneliti tentang kompensasi variabel X2
7	Sinollah	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan (studi pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Ap& J Pasuruan)	Dari hipotesis yang telah diajukan terbukti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi nonfinansial(X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). pengambilan keputusan berdasarkan Analisis Regresi linier berganda menghasilkan $Y = 22.904 + 0.452 (X1)$ dan Sig F sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0.05 yaitu ($0.000 < 0.05$) H_0 diterima yang artinya secara bersama-sama kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap	Sama sama meneliti variabel kompensasi sebagai variabel indefeden	Tidak meneliti tentang karakteristik pekerjaan variabel x1 atau variabel indifenden

			kepuasan kerja karyawan (Y). sedangkan variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat adalah kompensasi finansial (X1) dengan koefisien korelasi sebesar 0.283 dan kontribusi sebesar 8.12% serta memiliki nilai Sig t sebesar 0.029 nilai ini lebih kecil dari 0.05 yaitu ($0.029 < 0.05$) H_a diterima yang artinya secara parsial kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan(Y).		
8	Akhwan ul Akmal & Ihda Tamini	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan gaya makmur mobil medan	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604, dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.	Sama sama meneliti variabel kompensasi sebagai variabel indefeden	tidak meneliti tentang karakteristik pekerjaan variabel x1 atai variabel indifenden

Sumber : berbagai media

Adapun keterkaitan antara konsep pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar
2.1 Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi
Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.3 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017:63), 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 pada 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 yang empirik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis menyajiakn hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga variabel Karakteristik Pekerjaan terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lptb-LIPI

H₂: Diduga variabel Kompensasi terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lptb-LIPI

H₃: Diduga variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lptb-LIPI