BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi performance karyawan.

Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti saja bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap.

Berdasarkan pendapat para ahli masalah Sumber Daya Manusia, telah dikemukakan pengertian tentang imbalan/kompensasi, sebagai berikut :

Menurut Handoko (1998:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan:

> "Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2000:10) yang menyatakan bahwa :

> "Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan",

Menurut Ivancevich (1998) yang menyatakan bahwa :

> "*Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks."I.* Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2001:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Dessler (2007:46) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri - ciri imbalan atau kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
3. Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada

karyawan

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

2.1.1.2. Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2000) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja

   Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2. Serikat karyawan

   Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Produktivitas

   Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan

tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

4. Kemampuan untuk membayar

   Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5. Berbagai kebijaksanaan pengupasan dan penggajian

   Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

6. kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah.

2.1.1.3. Indikator – indikator kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerapkali 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 pension, 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 eksekutuf yang dibayar mahal.

2.1.1.4. Jenis-jenis Kompensasi

Simamora (2004:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (1997:85) menjelaskan bahwa: “Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”.

Sedangkan menurut Umar (2003:16), “Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi”

Menurut Nawawi (2005:316):

> “Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”.

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2004:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa:

> "Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)."

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Gitosudarmo (1995:299) yang menyatakan pengertian gaji adalah: "Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh".

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial

tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (1997:317) definisi upah insentif adalah: “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaku-waktu”.

Sedangkan Manulang (1994:147), “Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan”.

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”.

Sedangkan menurut Sarwoto (1991:156), pengertian bonus adalah :

A. Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
B. Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.
C. Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah

berdasarkan kebijakan perusahan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Dessler (1997:417) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2001:316) adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.

Sedangkan menurut Handoko (2001:183), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya, Menurut Nawawi (2005:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
   a. Istirahat on the job, terdiri dari:
      (1). Periode Istirahat
      (2). Periode makan
      (3). Periode waktu cuti
   b. Hari-hari sakit
   c. Liburan dan cuti
   d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
   a). Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
   b). Rencana-rencana pensiun
   c). Tunjangan hari tua
   d). Tunjangan pengobatan
   e). Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
   a). Rekreasi
   b). Kafetaria
   c). Perumahan
   d). Beasiswa pendidikan
   e). Fasilitas pembelian

f). Konseling finansial dan legal

g). Aneka ragam pelayanan lain.

4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

   Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

2.1.2. Karakteristik Pekerjaan

Konsep karakteristik pekerjaan *(job characteristic*) dapat ditemukan pada program pemerkayaan/pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) sebagai salah satu bagian dari desain pekerjaan, hasil dari analisi 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 mencocokan pekerjaan dengan petugas, untuk mengetahui beban kerja yang dilakukan. Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang karyawan 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)*

2.1.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakterisitk pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan di atas mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas. Menurut Hackman dan Oldham (1980:80) menyatakan bahwa: "Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan".

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

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".

Berry dan Houston (Mundung, 2007) "Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan".

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

2.1.2.2. Model Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apa pun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu : (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.

2.1.3. Kepuasaan Kerja

Konsep kepuasan kerja dapat ditemukan pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai. Nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan (Robbins, 2003:82).

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. (Robbins, 2003:90).

Tipe sikap ada tiga, yaitu :

a. Keterlibatan Kerja
b. Komitmen Pada Organisasi
c. Kepuasaan Kerja

2.1.3.1.Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi pegawai akan bekerja sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

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 organsisasi seperti timbulnya kemangkiran kerja, konflik atasan dan bawahan, ketidakdisiplinan, dan masalah lain yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2003:101) “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya”.

Sedangkan menurut Robbins Sondang (2008:295) : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaanya”.

“Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”. Luthans (2006:243)

Sedangkan menurut As'ad (2003:104) "Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya". Pada kenyataanya kepuasan kerja karyawan 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 pekerjaanya yang disebabkan oleh beberapa faktor, dimana sikap tersebut merupakan respon terhadap apa yang menjadi harapannya dan apa yang didapatkan dari tempatnya bekerja.

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

2.1.3.2. Faktor – faktor yang mempegaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan 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 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 (absensi) kerja

   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.

d. Umur

   Terdapat kecendrungan 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.

e. 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.

f. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

Menurut Robbins (2003:108) ada lima faktor yang kondusif 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 varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakterisrik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental, serta memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.

2. Imbalan yang wajar

   Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar 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 komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

   Karyawan merasa prihatin dengan lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan 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) 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.

Berkenaan dengan hal ini Luthans (2006:244) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja.

   Ada lima dimensi di dalamnya, yaitu :

   a. Keanekaragaman keterampilan *(skill variety)*
   b. Arti tugas *(task significance)*
   c. Identitas tugas *(task identity)*
   d. Otonomi *(autonomy)*
   e. Umpan balik *(feed back)*
3. Kesempatan promosi, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk mengembangkan karir.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Menurut As'ad (2003:115), kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai segi yaitu :

1. Segi psikologi, meliputi: ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, minat, bakat dan keterampilan.

2. Segi sosial, meliputi: interaksi sosial yang baik dengan atasan dan sesama karyawan juga dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Segi fisik, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
4. Segi finansial, meliputi: jaminan sosial, macam-macam tunjangan, sistem dan besarnya gaji serta fasilitas yang diberikan, promosi jabatan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja akan tercipta apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya terpenuhi. Tetapi apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak terpenuhi akan terjadi ketidakpuasan kerja karyawan.

2.1.4. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan Kompensasi dan kepuasan kerja karyawan

Secara teori kepuasan kerja paling tidak dipengaruhi oleh dua variabel, yakni: kompensasi dan karakteritik pekerjaan. Mengenai kompensasi, Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2000:155), mengatakan "Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi".

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi serta hail kerja,(mangkunegara, 2001:84).

2.1.4.2. Hubungan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan

Menurut Robbins, (2003:219) 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

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan *(job characteristics models)* dari Hackman dan Oldham (1980) adalah suatu pendekatan terhadap pemerkayaan jabatan *(job enrichment)* yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan *(skill variety),* Jati diri dari tugas *(task identity),* signifikansi tugas *(task significance),* otonomi *(autonomy)* dan umpan balik *(feed back).*

Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi.

Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga

kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Stoner dan Freeman, (1994) yang menyatakan bahwa "pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan

DeSantis dan Durst (Panggabean, 2002;130) mengemukakan bahwa:

> "Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokan kedalam 4 kelompok, yaitu : 1) *monetary dan non monetary*; 2) *job characteristic* (karakteristik pekerjaan); 3) *work characteristic* (karakteristik kerja); 4) karakteristik individu."

Sedangkan menurut Sondang :

> Berbagai penelitian menjelaskan bahwa apabila dalam pekerjaanya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. (Sondang, 2008:295).

Berkenaan dengan hal ini Luthans (2006:243) mengungkapkan bahwa :

> Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: a) *Pay*, b) *The work it self* (didalamnya terdapat unsur karakteristik pekerjaan yang mencakup 5 dimensi yaitu: *skill variety, task significance, task identity, autonomy, dan feed back*), c) *Promotion*, e) *Co workers*, dan d) *Working condition*.

2.1.4.3. Hubungan antara kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Agung Panudju (2003:15), melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa "Variabel-variabel Kompensasi financial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara

bersama-sama/ serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja".

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rizwan Qaiser Danish	Impact Of Reward and Recognition on job satosfaction and motivation : an empiricial study from pakistan	There is a statistically direct significany, positive relationship between reward and motivation (r =0.36,p<0.01	Meneliti tentang kompensasi, dan menggunakan variabel X2 sebagai variabel indifenden	Dari penelitian terdahulu hanya meneliti variabel job satisfaction and motivation
2	Arief Subyantoro	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Pengurus KUD di Kab Sleman	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh melalui motivasi kerja pengurus.	Meneliti tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dan keuasan kerja menggunakan variabel X2 dan Y sebagai variabel indifenden defenden	Dari peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kompensasi sebagai variabel x1
3	Yuke Agustini, I.G.A. Happy Trindira dan Hari Andrianto	Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator Pada Bagian Produksi	Untuk meningkatkan performansi kerja pekerja di PT.Candratex sejati yang perlu di prioritaskan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja internal, hal ini di tunjukan dari besarnya koefisien jalur untuk kepuasan kerja internal sangat besar jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya yaitu sebesar 0.535 X2	Meneliti tentang karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja menggunakan variabel X2 indi fiden dan Y sebagai variabel defeden	Dari penelitian terdahulu tidak meneliti variabel kompensasi sebagai variabel X1
4	Agung Panudju	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan	Variabel variabel kompensasi financial, kompensasi non – finansial, otonomi, variasi	Sama sama menmggunakan variabel indifenden nya karakteristik	Peneliti terdahulumeneliti hanya satu departemen saja

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang	pekerjaan identitas tugas,signifikasi tugas dan umpan balik, secara bersama sama serentak mempunyai pengaruh yang signitfikan terhadap kepuasan kerja.	pekerjaan dan kompensasi serta kepuasan kerja sebagai variabel defenden	yaitu unit produksi sementara penulis semua departemen yang ada di hotel panorama lembang
5	Yuliana dan Sri Wulan harlyanti	Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kepuasan kerja pegawai pada pegawai dinas luar asueansi jiwa bersama bumiputera 1912 cabang setiabudhi medan	Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai adjusted r^2 sebesar 0,76 yang berarti 76% variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivator dan faktor hygiene, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini	Sama sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel defeden	Tidak menggunakan variabel indifendennya karakteristik pekerjaan dan kompensas
6	Muhammad Surya Desa	Pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap keinginan pindah kerja bidan di kabupaten serdang bedagai	Berdasarkan karakteristik pekerjaan, variabel hubungan kerja (p=0,013), dan dukungan sosial (p=0,002), berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja	Sama sama meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel indefeden	Tidak meneliti tentang kompensasi variabel X2 atau variabel indifenden dan kepuasan kerja variabel y sebagai variabel defeden
7	Ivana Nacinovic, Lovorka Galetic dan Nevenka Cavlek	Corporate culture and innovation implications for reward systems	Statistically significant relationship among innovation rewards, corporate culture abd reward system features. In croation firms the strengh of corporate culture shows a statistically significant relationship to innovation reward, as well as with different features of variable pay	Sama sama meneliti variabel kompensasi sebagai variabel indefeden	Tidak meneliti tentang karakterististik pekerjaan variabel x1 atau variabel indifenden dan kepuasan kerja variabel y sebagai variable defeden
8	Putri Aprilianti, Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.si, Ahmad Mujab M., S.Psi	Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak ka pt. Kereta api indonesia (persero) daerah operasi v di lingkungan stasiun besar purwokerto	Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan di siplin kerja awak ka. Vatriabel persepsi terhadap kompensasi pada disiplin kerja pegawai sebesar 25,7% sedangkan 74,3% lainnya di pengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitiaan ini	Sama sama meneliti variabel kompensasi sebagai variabel indefeden	tidak meneliti tentang karakteristik pekerjaan variabel x1 atai variabel indifenden dan kepuasan kerja variabel sebagai variabel defeden

Sumber : berbagai media

2.2. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu program pemeliharaan karyawan tujuan program yang dilakukan adalah untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan yang secara tidak langsung berkaitan erat dengan prestasi karyawan. Salah satu upaya dalam rangka pemeliharaan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Setiap pekerja yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan kontra prestasi atau balas jasa berupa uang atau barang-barang yang disebut dengan catu dalam bentuk kebutuhan barang-barang pokok misalnya beras. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan demi kelancaran jalannya perusahaan. Jika karyawan merasa puas dan merasa senang di tempat pekerjaan, mereka akan menjadi karyawan yang produktif.

Menurut Nawawi (2005:316) mendefinisikan:

> "Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)".

Menurut Nawawi (2005:316) kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

2) Insentif

3) Bonus

Selanjutnya, Menurut Nawawi (2005:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
   a. Istirahat on the job, terdiri dari:
      (1). Periode Istirahat
      (2). Periode makan
      (3). Periode waktu cuti
   b. Hari-hari sakit
   c. Liburan dan cuti
   d. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:
   a). Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
   b). Rencana-rencana pensiun
   c). Tunjangan hari tua
   d). Tunjangan pengobatan
   e). Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
   a). Rekreasi
   b). Kafetaria
   c). Perumahan
   d). Beasiswa pendidikan
   e). Fasilitas pembelian
   f). Konseling finansial dan legal

g). Aneka ragam pelayanan lain.

Berdasarkan pendekatan diatas mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas

Hackman dan Oldham (1980:80) menjelaskan bahwa "Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan".

Suatu model yang mengidentifikasi lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan meliputi:

1. *skill variety* (keanekaragaman keterampilan) yaitu tingkat dimana pekerjaan menuntut berbagai jenis aktivitas dalam menyesaikan pekerjaan yang mencakup penggunaan banyak keterampilan dan bakat karyawan.
2. *Task identity* (identitas pekerjaan), yaitu tingkat dimana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam suatu kesatuan tiap bagian pekerjaan dapat diidentifisir, yaitu menyelesaikan pekerjaan mulai dari permulaan hingga akhir dengan hasil yang nyata.
3. *Task significance* (arti tugas), yaitu suatu pekerjaan memiliki dampak penting bagi kehidupan atau pekerjaan terhadap diri sendiri maupun orang lain.
4. *Autonomy* (otonomi), yaitu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan keleluasan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwal pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. *Feedback* (umpan balik), yaitu sejauh mana dari pelaksanaan pekerjaan,

individu memperoleh informasi yang langsung dan jelas mengenai keefektifan pekerjaannya.

Model karakteristik pekerjaan ini memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis yang dirasa dan dipersepsikan oleh pegawai setelah melakukan pekerjaannya.

As'ad (2003:104) mengemukakan bahwa:

"Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya".

Berkenaan dengan hal ini Luthans (2006:244) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

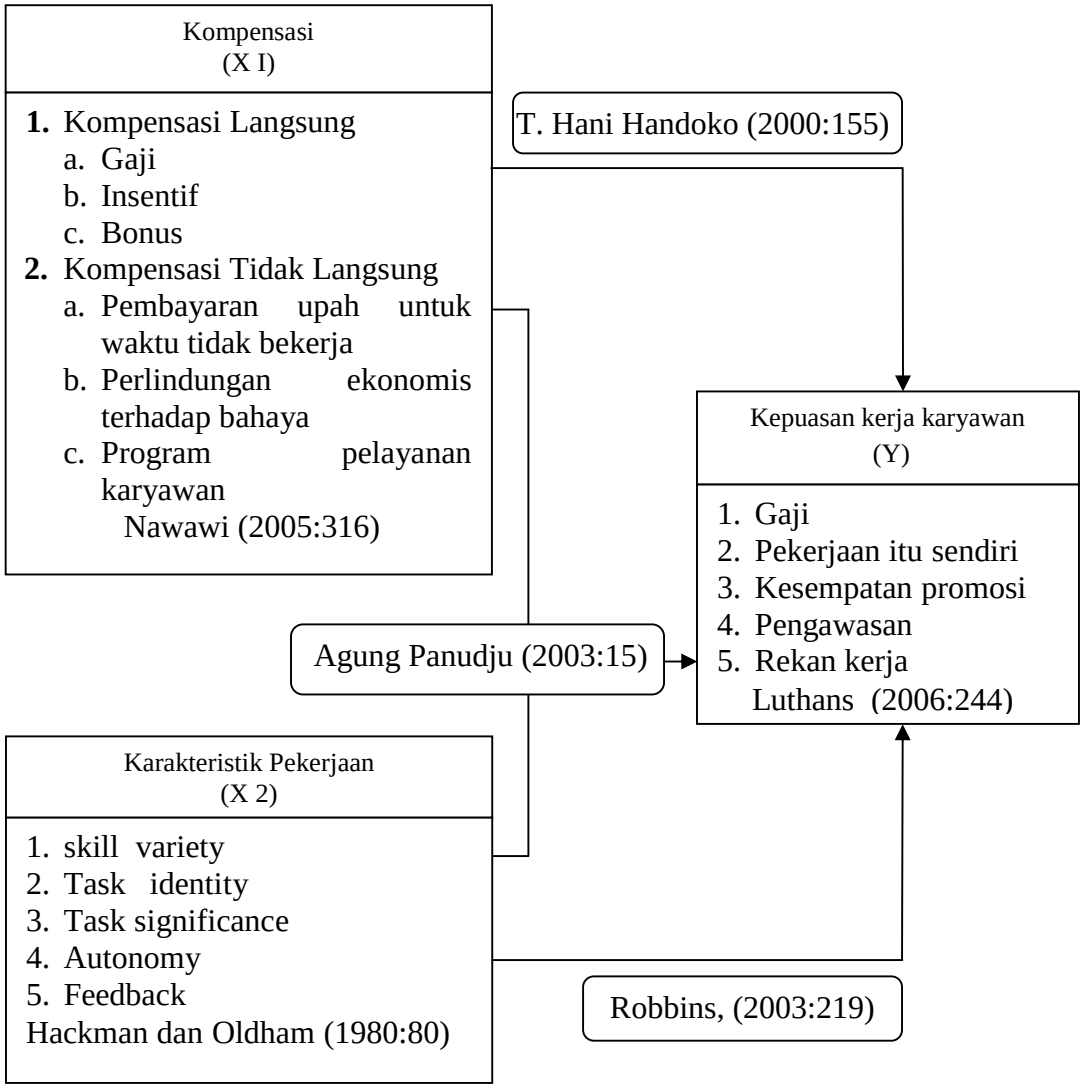
1. Gaji, merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja.

   Ada lima dimensi di dalamnya, yaitu :

   a. Keanekaragaman keterampilan *(skill variety)*
   b. Arti tugas *(task significance)*
   c. Identitas tugas *(task identity)*
   d. Otonomi *(autonomy)*
   e. Umpan balik *(feed back)*
3. Kesempatan promosi, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk mengembangkan karir.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Hubungan teoritis antara tiga konsep di atas merupakan kerangka pemikiran yang dijadikan landasan berpikir ilmiah. Adapun keterkaitan antara konsep pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Analisis Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap pemasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul (Arikunto, 2006:67).

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan ini belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Selain itu hipotesis sangat berguna untuk mengarahkan penelitian secara lebih jauh. Berawal dari suatu kerangka pemikiran, maka penulis mengajukan hipotesis: " Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara Simultan Maupun secara parsial".