

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah- masalah yang dihadapi seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

MSDM mengandung pengertian yang merupakan panduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia.

Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian sebagai berikut, secara makro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat disuatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu Negara atau daerah. Secara mikro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya yang bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik

pemerintah atau swasta.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengertian sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) adalah :

“orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya dan SDM merupakan potensi yang menjadikan penggerak organisasi”.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Donni Juni Priansa 2014:29) mengemukakan bahwa :

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong dalam Donni Juni Priansa (2014:28) mendefinisikan bahwa :

“Sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan serta penyedia jasa karyawan.”

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan

bagian dari ilmu manajemen, yang merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan yang diperintahkan oleh organisasi, sertateknik dan konsep di dalam menangani personalia dengan begitu, jika suatu organisasi dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen kepada sumber daya manusia yang dimilikinya maka tujuan organisasi dapat di capai dengan efektif.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai (2011:13), Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum memfokuskan dari pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu :

1. Perencanaan (Planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (Organization)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (Controlling)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan

perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengandaan (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (Development)

Usaha untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

7. Kompensasi (Compensation)

ialah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

8. Pengintegrasian (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

9. Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan

loyalitas karyawan karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Pemberhentian (Separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang bervariasi tentang kompetensi. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Abdullah, 2014:51) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Pengertian kompetensi menurut Hutapea dan Nuriana (dalam Abdullah, 2014:51) kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253) mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan.”

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai – nilai pribadi berdasarkan

pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut.

Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning competency*
2. *Influence competency*
3. *Communication competency*
4. *Interpersonal competency*
5. *Thinking competency*
6. *Organizational competency*
7. *Human Resourcemanagement competency*
8. *Leadership competency*
9. *Client service competency*
10. *Business competency*
11. *Selfmanagement competency*
12. *Technical/ operational competency*

2.1.2.3 Karakteristik Kompetensi

Karakter kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2014:14) berupa karakteristik kompetensi terdiri dari :

- a) Watak (*Traits*) Watak yaitu karakter yang membuat seseorang mempunyai

sikap prilaku, segenap pikiran, budi pekerti atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.

- b) Motif (*Motive*) Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan seseorang.
- c) Bawaan/konsep diri (*Self-concept*) Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*Knowledge*) Yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan area tertentu.
- e) Keterampilan atau Keahlian (*Skill*) Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.1.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dipengaruhi, Michael Zwell 56-58 (dalam Wibowo 2013:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi prilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri

orang yang berfikir ke depan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Yaitu memberikan dorongan kerja , apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253), yaitu sebagai berikut :

- a. *Motif*, Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan atau kebutuhan pegawai.
- b. *Watak*, Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar lebih mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi dengan baik.
- c. *Konsep Diri*, Indikatornya seperti dorongan atau berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam organisasi atau instansi.
- d. *Pengetahuan*, Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan dari organisasi.
- e. *Keterampilan*, Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja

yang baik.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Jadi Departemen Personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Pengertian kompensasi menurut Thomas H.Stone yang dikutip oleh Moekijat mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan pada majikan. Sedangkan menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Rivai dalam Septawan (2014:5) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Sedangkan menurut Edwin B.Flippo yang dikutip Moekijat adalah :

Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalas jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Gaol (2014:310) menyatakan bahwa :

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada pegawai atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima oleh pegawai sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan Kompensasi yang di kemukakan oleh Samsudin (2016:188) dalam Kadarisma (2013:78) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi ada empat yaitu :

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya

adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “economy security” bagi dirinya dan keluarga.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2014 : 127 - 129) antara lain adalah :

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

- e. Peraturan perundang undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh

2.1.3.4 Tahapan Pemberian Kompensasi

Tahapan pemberian kompensasi menurut Siagian dalam Septawan (2014:9) yaitu tahapan pemberian kompensasi ada 4 dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang management sumber daya manusia perlu melakukan 4 hal:

1. Melakukan analisis pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

2. Melakukan penilaian pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusun nya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan survey berbagai sistem imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam management sumber daya manusia.

4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai

berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pekerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik. Menurut Gary Dessler dalam Lies Indriyanti (2014:319) membagi kompensasi kedalam beberapa indikator dan dimensi kompensasi di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus. Penentuan upah pegawai berdasarkan pada:
 - a. Waktu, umumnya pekerja digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar umumnya diberikan upah (*wages*) menurut waktu kerja per jam atau harian. Sedangkan seorang pegawai diberikan gaji (*salary*) seperti para manajer, professional, dan administratif.
 - b. Upah Borongan (*indirect payment*) upah borongan adalah bentuk kompensasi secara langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam makan yang lebih sederhana, *piecework* yang diberikan kepada karyawan dihitung dari standar satuan yang dihasilkan dalam satu jam.
2. Pembayaran Tidak Langsung (*indirect payment*) adalah bentuk tunjangan seperti asuransi ataupun liburan atas dana perusahaan atau

organisasi. Tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Dibawah ini adalah beberapa jenis tunjangan sebagai berikut :

- a. Tunjangan Bayaran Suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakayaan, uang liburan dan hari libur.
- b. Tunjangan Asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Pada umumnya perusahaan membaginya ke dalam bentuk asuransi jiwa dan perumah sakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidakmampuan.

2.1.4 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat dia bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja

karyawan. Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut para ahli yaitu :

Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2014 : 77) adalah:

Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu cara sudut pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015) adalah :

Pengertian kepuasan kerja menurut Mila Badriyah adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Jadi dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang ia kerjakan atau atas apa yang ia rasakan terhadap pekerjaannya itu sendiri. Namun ketidakpuasan kerja akan muncul jika harapan seseorang tidak terpenuhi. Maka dari itu adanya balas jasa terhadap karyawan juga sangat penting diperhatikan, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan itu.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan kerja tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Jadi menurut Gary Yukl dalam Veithzal Rivai tahun (2013:180), teori kepuasan kerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasa pegawai. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif sebaliknya apabila yang akan didapat pegawai lebih rendah daripada apa yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada/tidaknya adanya keadilan (*equity*) dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, ketidakadilan input adalah faktor bagi pegawai yang mendukung pekerjaan seperti, pendidikan, pengalaman, tugas dan peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Luthans

dalam Anwar Prabu (2013:225), ada 6 dimensi kepuasan kerja adalah yang merupakan 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

1. *Pay* (Upah atau Gaji).

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada perusahaan.

2. *Working conditions* (Kondisi Kerja).

Kondisi kerja, apabila kondisi kerja pegawai baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya dan akan memberikan kesenangan karyawan pada saat bekerja.

3. *Co-worker* (Rekan Kerja).

Rekan kerja, merupakan suatu tingkat dimana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasihat bagi pegawai karena rekan kerja sangat membantu pekerja pada saat menyelesaikan pekerjaannya .

4. *Supervision* (Supervisi).

Supervisimerupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi pegawai agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

5. *The work itself* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini, sejauh mana pegawai memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

6. *Promotion opportunities* (Promosi Jabatan).

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan membuat karyawan semangat untuk melakukan pekerjaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai kompetensi dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai.

Berikut ini tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Kompetensi dan
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Nama Peneliti/ tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Independen	Dependen	Hasil penelitian
1	Elviera Sari (2009) Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di <i>british international schols</i>	Kompensasi dan iklim organisasi	Kepuasan kerja	Kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah komponen tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan, sedangkan hasil penentuan urutan faktor dari variable iklim organisasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial
2	Mulyanto dan Eny Dwi Suryani (2009) Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada guru SD kec. Karang pandan	Komitmen, kompensasi, budaya kerja, dan motivasi	Kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kec. Karang pandan kab.karang anyar
3	Nani Soetarmiyati (2010) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru tetap pada yayasan pendidikan di bandar lampung	Kompensasi	Kepuasan kerja	Terdapat hubungan secara kuat (signifikan) antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar 0,002 dan $r = 0,609$
4	Yudi Supiyanto (2015) pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen prganisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi.	Kompensasi, kompetensi dan komitmen	Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Kompensasi, kompetensi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti/ tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Independen	Dependen	Hasil penelitian
	Prosiding seminar nasional 9 mei 2015			
5	I Putu Purnama Putra dan Ni Wayan Mujiati (2016) Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan <i>take Japanese restaurant</i> legian.	Kompetensi, kompensasi dan motivasi	Kepuasan kerja	Kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja di rasakan meningkat maka membuat kepuasan kerja juga meningkat.
6	Sihabuan (2016) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di PT. Hamatetsu Indonesia	Kompetensi dan Kompensasi	Motivasi Kerja	Kompetensi yang berpengaruh yaitu indikator pengetahuan teknis, kondisi kerja dan aktifitas kerja , sedangkan kompensasi yaitu indikator tunjangan kesehatan dan asuransi.
7	Alamsyah Lotunani, M. S Idrus, Eka Afnan, dan Margono Setiawan The effect of competence on commitment performance and satidfaction with reward as a moderating variable (a study on designing work plans in kendari city government, southeast sulawesi) International jounal of Business and Management Invention 2014.	Komitmen dan Kompetensi	Kepuasan karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi koefisien jalur dari kinerja terhadap kepuasan yang dimediasi oleh reward tidaklah signifikan. Hal ini berarti bahwa reward yang diberikan berdasarkan basis kinerjanya tidak memberikan kepuasan terhadap responden.
8	Jolanta Kowal & Narcyz Roztocki 13 may 2014	Kompetensi	Kepuasan kerja	Kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti/ tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Independen	Dependen	Hasil penelitian
	Job satisfaction of IT professionals in Poland Journal of business economics and management			dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.
9	Humaeroh, Heru Susilo , Arik Prasetya 2 oktober 2015 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap motivasi kerja Jurnal Administrasi Bisnis	Kompensasi	Kepuasan kerja	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja.
10	Dr. Didik Hadiyanto, SE,Msi (2009) Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciomas Adisatwa Balikpapan Jurnal	Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dari kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja
11	Rian Andriani (2014) Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara di Bandung. Jurnal	Budaya organisasi dan kompetensi	Kepuasan kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Diprediksi bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Merujuk pada E.Mulyana (2004: 37-38) kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dan pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Peneliti lain mengungkapkan bahwa Kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. (Jolanta Kowal & Narcyz Roztocki, 2014)

Sedangkan menurut Rian Andriani (2014) mengemukakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada saat di melakukan pekerjaan di perusahaan pada Bank Tabungan Negara di Bandung.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya. Akan tetapi dalam memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai

dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan merata sesuai ahlinya dengan jabatan tertentu, pegawai tersebut akan merasa dihargai dengan pembagian kompensasi tersebut, sehingga dalam hal pembagian kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja karena apabila kompensasi pegawai sesuai dengan kerja pegawai maka pegawai akan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi dengan pekerjaan yang dia lakukan..

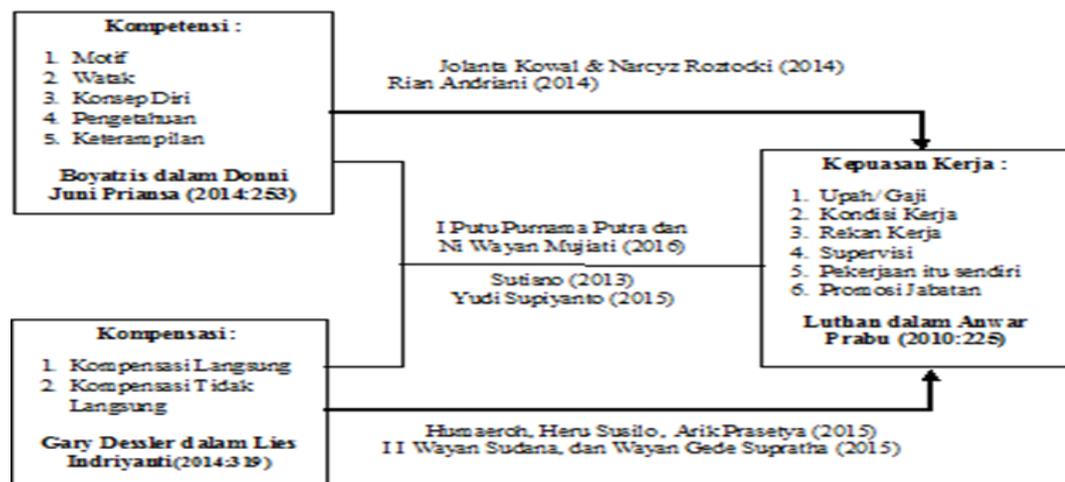
Penelitian yang dilakukan oleh Nani Soetarmiyati (2010) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan dengan hasil sig sebesar 0,002 dan $r = 0,609$ pada kepuasan kerja guru tetap pada yayasan pendidikan di bandar lampung. Penelitian yang dilakukan I Wayan Sudana, dan Wayan Gede Supratha (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Menunjukkan bahwa kompensasi di sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran mencerminkan sebuah kepuasan kerja pegawai pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Humaeroh, Heru Susilo, Arik Prasetya (2015) Mengemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar lebih baik lagi perlu adanya pelatihan kompetensi yang baik, dan mendukung. Agar dapat ditunjang dengan pemberian kompensasi yang baik.

Dengan adanya program pelatihan kompetensi, dan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, dan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang lebih baik lagi. Penelitian yang dikemukakan oleh I Putu Purnama Putra dan Ni Wayan Mujiati (2016) menyatakan bahwa Kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja di rasakan meningkat maka membuat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Sutisno (2011) mengatakan bahwa ada semacam imbal balik harapan antara perusahaan pemberi kompensasi dengan pegawai yang menerimanya yakni tujuan seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi dan pihak perusahaan mengharapkan pegawai memberikan kompetensi yang terbaik bagi organisasi. Sedangkan penelitian lain yang dikemukakan menurut Yudi Supiyanto (2015) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi, kompetensi dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.3.1 Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja di PT.Primarindo.
- b. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT.Primarindo.

2.3.2 Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Primarindo