

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal. Simamora (2017: 72) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan (Simamora, 2017:76). Selain itu, Marihot (2016:2) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangatlah penting dalam suatu perusahaan karena pengelolaan Sumber Daya Manusia sendiri untuk mendapatkan pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Salah satu hal yang utama yang harus menjadi perhatian dari perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya. (Septerina, 2018). Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017:112). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016: 56).

Menurut Kaswan (2017: 212) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan (Putra, 2018). Hamali (2016: 43) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan pada dasarnya adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama. Menurut Handoko (2017: 34). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Hamali, 2016: 45)

Selain karakteristik pekerjaan menurunnya kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Robbins (2016: 62), bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Menurut Priansa (2016: 201) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Selain karakteristik pekerjaan dan motivasi, kompensasi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Septerina (2018) Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, karena kebutuhan dimasa sekarang semakin banyak dan semakin mahal. Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan. Seseorang akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka (Larasati, 2018: 97).

Hasibuan (2017: 181) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini merupakan suatu bentuk kredit atau kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, baik finansial maupun barang dan jasa, sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya di suatu perusahaan.

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan sebelumnya sudah banyak dilakukan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Kurnia (2020), Ardiana (2020), Noesyirwan (2021) dan Meilinda (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila sifat tugas yang meliputi tanggung jawab yang diberikan baik maka memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian Purnamasari (2021) dan Apriyanto (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini memiliki arti bahwa karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika karakteristik pekerjaan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Pancasila (2020), Rachmasari (2021), Sari (2021), Rusmawati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Berbeda dengan Penelitian Amar (2021) dan Khair (2019) menunjukkan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kepuasan kerja karyawanpun akan menurun. Kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut penelitian Ramadhanty dkk (2020), Hermingsih (2020), Azhar (2020), dan Dwicahya (2021) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Munasip (2019) dan Jufri (2019) menunjukkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan maka kepuasan akan menurun.

Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya di Badung pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukkan dengan adanya hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Laksmi Kantha Jaya di Badung, diperoleh informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari menurunnya prestasi kerja karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari hasil kerja yang berupa pencapaian target dan realisasi dalam penyaluran kredit dan jumlah nasabah selama periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Adapun data

yang menunjukkan pencapaian target kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kerja
Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung
Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jenis	Target	Realisasi	%
1	2017	Kredit	Rp. 200.000.000	Rp. 100,500,000	50,25
		Nasabah	100 nasabah	59 nasabah	59,00
2	2018	Kredit	Rp. 250.000.000	Rp. 170.000.000	68,00
		Nasabah	110 nasabah	60 nasabah	54,54
3	2019	Kredit	Rp.250.000.000	Rp.185.500.000	74,20
		Nasabah	110 nasabah	67 nasabah	60,90
4	2020	Kredit	Rp. 250.000.000	Rp. 150.000.000	60,00
		Nasabah	100 nasabah	38 nasabah	38,00
5	2021	Kredit	Rp. 280.000.000	Rp. 200.000.000	71,42
		Nasabah	100 nasabah	50 nasabah	50,00

Sumber : Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target kerja dari tahun 2017 sampai dengan 2021 adanya ketidakstabilan (berfluktuasi) untuk jumlah kredit dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung mengalami ketidakstabilan dari jumlah kredit yang disalurkan maupun pencapaian nasabah yang tentunya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawannya menurun. Kepuasan kerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi.

Adapun fenomena terkait dengan permasalahan karakteristik pekerjaan yaitu pada indikator variasi pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya variasi pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan karena tidak memiliki ketrampilan atau metode atau cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, tidak mampu/tidak memiliki keterampilan dan variasi tugas sesuai

tugas yang dikerjakan dan tidak ada *system rolling* dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terjadi pada bagian kasir, karyawan bagian kasir harus memiliki karakteristik yang mampu menguasai pekerjaan dengan mengoperasikan komputer dan berinteraksi dengan nasabah saat nasabah melakukan penyetoran ataupun penarikan dana, tupoksi kasir yang sifatnya monoton dalam transaksi keuangan menyebabkan kasir merasa jenuh, karena metode kerja yang monoton menggunakan sistem yang telah ada dengan penyusunan laporan yang telah diformat. Kondisi ini menyebabkan semangat dalam bekerja menurun, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri.

Adanya penurunan kepuasan kerja karyawan juga disebabkan oleh motivasi, adanya fenomena pada indikator kebutuhan penghargaan (*esteem need*). Hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam hal pemberian penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan dan pencapaian prestasi kerja karyawan. Tidak adanya *reward* bagi karyawan yang sudah cukup lama bekerja dengan prestasi yang dimiliki untuk memajukan perusahaan dalam menghadapi persaingan antar sesama perusahaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal dan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Penurunan kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan motivasi, juga dipengaruhi oleh kompensasi. Adapun fenomena terkait kompensasi yaitu pada indikator gaji. Adanya permasalahan pada pembayaran gaji yang diterima karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha

Jaya di Badung. Pemberian kompensasi berupa gaji yang belum sesuai dengan UMK Kabupaten Badung. Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Pemberian gaji yang tidak tepat waktu menyebabkan karyawan mengeluh dan bekerja tidak maksimal sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya di Badung dan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait dengan karakteristik pekerjaan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji tentang **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat dikemukakan tujuan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Koperasi Laksmi Kantha Jaya Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan dengan realita yang ada bagi peneliti.

- 2) Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan

mengenai pentingnya pengaruh karakteristik, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam sebuah penelitian, landasan teori digunakan untuk membantu peneliti menganalisis data yang digunakan untuk membantu peneliti menganalisis data yang didapatkan dalam lapangan dengan menggunakan teori-teori yang telah ada pada penelitian sebelumnya (Al-qur'aniawan, 2015). Dengan adanya teori tersebut, peneliti mendapatkan pengetahuan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini teori yang dijelaskan adalah teori yang mendasari penelitian yaitu *discrepanchy theory*, karakteristik pekerjaan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja serta penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

2.1.1 *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian atau pertentangan antara semua aspek pekerjaan yang dimiliki dengan semua aspek yang diinginkan, semakin besar perbedaan maka semakin kecil kepuasan karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin kecil perbedaan maka pegawai akan semakin puas. Dengan demikian karyawan akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak segala sesuatu yang seharusnya diterima dengan segala sesuatu yang senyatanya ada saat ini. Menurut

Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung
pada selisih (*discrepancy*)



UNMAS DENPASAR

antara apa yang dianggap telah didapatkan pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima.

Discrepancy Theory dipergunakan dalam penelitian ini karena teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga kepuasannya diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka dapat menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, namun merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, dan nilai) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini, seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan yang dihadapinya. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat perbedaan, akan tetapi hal ini dinilai sebagai perbedaan yang positif. Akan tetapi, apabila kenyataan yang diperoleh lebih kecil daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi perbedaan yang negatif, yang tentu saja akan menimbulkan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

2.1.2 Karakteristik pekerjaan

1) Pengertian karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Winarno (2016: 37) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner, 2017: 32).

2) Faktor-faktor karakteristik pekerjaan

Dari model karakteristik pekerjaan menurut Yahya (2016: 118) terdapat tiga karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan (*experienced meaningfulness*). Dua karakteristik pekerjaan lain, mempunyai pengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil pekerjaan (*personal responsibility*).

a) Pengalaman yang memiliki banyak arti (*Experience meaningfulnes*)

Tiga faktor karakteristik pekerjaan inti yang dianggap mempengaruhi seberapa besar seseorang menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti secara pribadi, yaitu:

(1) Variasi Keterampilan (*Skill variety*)

Seberapa besar pekerjaan mengharuskan karyawan menggunakan variasi keterampilan dan bakat dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Kurangnya variasi pekerjaan bisa menimbulkan kelelahan yang dapat mengakibatkan kesalahan-kesalahan.

(2) Identitas tugas (*Task identity*)

Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap-tiap pekerjaan dari awal hingga selesai. Bila pekerjaan – pekerjaan tidak mempunyai identitas dalam penyelesaian para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggung jawab dan kurang bangga atau menghargai hasil – hasil kerjanya.

(3) Signifikansi tugas (*Task significance*)

Seberapa besar pekerjaan mempunyai pengaruh secara substansial terhadap kehidupan orang lain dalam perusahaan khususnya dan masyarakat pada umumnya. Seseorang yang merasa punya arti penting bagi orang lain maupun suatu organisasi akan melakukan tugas seoptimal mungkin agar tidak mengecewakan atau merugikan orang lain atau perusahaan. Masing – masing karakteristik pekerjaan inti mempunyai kontribusi terhadap keseluruhan *experienced meaningfulness*

dari suatu pekerjaan. Pekerjaan pada ketiga karakteristik pekerjaan tersebut tinggi, otomatis akan memiliki potensial yang tinggi untuk menciptakan perasaan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti penting secara pribadi.

b) Pengalaman yang bertanggung jawab (*personal responsibility*)

Dimensi pekerjaan inti yang keempat yaitu otonomi, jelas menunjukkan tingkatan dimana pekerja diberi kesempatan secara bebas, mandiri dan leluasa (dalam atas – batas tertentu) untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaannya akan diselesaikannya. Pekerja dengan tingkat otonomi tinggi menyadari bahwa mereka sepenuhnya bertanggung jawab terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Pengertian yang lebih luas mengenai dengan pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menurut Hackman (2017) adalah bagaimana penyelesaian suatu pekerjaan itu akan lebih banyak bergantung pada usaha dan inisiatif perkerja itu sendiri dibanding dengan instruksi- instruksi detail dari atasan atau dari prosedur – prosedur tugas yang telah ditentukan.

c) Hasil pengalaman (*knowledge of result*)

Dimensi pekerjaan ini terakhir yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik (*feed back*). Hackman dan Oldham (2017) mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas – aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaa memberikan konsekuensi pada pekerja untuk mendapatkan

informasi langsung dan jelas tentang aktivitas pelaksanaan kerjanya. Jadi, umpan balik lebih ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksana kerja dan kualitas pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri.

3) Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Panudju (2016:7) Indikator karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- a) Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri melaksanakan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b) Variasi pekerjaan, yaitu ketrampilan atau metode atau cara yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c) Identitas tugas, yaitu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d) Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan departemen lain.
- e) Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator dan informasi

penerimaan tentang kesesuaian pelaksanaan kerjaan dengan permintaan atasan.

Menurut Kamela (2016), indikator karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

- a) Kemampuan, adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional.
- b) Minat, menunjukkan kecenderungan seseorang terhadap suatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja
- c) Nilai, merupakan gagasan, ide, pandangan yang dimiliki seseorang. Dalam penelitian ini, nilai yang diajukan adalah nilai yang dianut pada saat bekerja.
- d) Sikap sebagai determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) atau *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Sehingga motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Sinambela (2016:588) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi,

mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Darajat (2016:187) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sikap mental secara psikologis yang ada dalam diri seseorang yang memberikan dorongan sehingga seseorang rela dan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk menjalankan tugas sesuai tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

2) Teori Motivasi

a) Teori Abraham H. Maslow.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality*

mengemukakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan dalam Siagian (2016: 287) yaitu :

- (1)Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- (2)Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- (3)Kebutuhan sosial.
- (4)Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- (5)Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b) Teori Herzberg

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh kelompok yang dipimpin Herzberg, motivasi dapat diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi. Teori ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

c) Teori kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut Siagian (2016:294) menyebutkan bahwa dalam model ini motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain :

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

- (1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.

- (2) Motivasi
- (3) Berprestasi diri.
- (4) Harapan pribadi.
- (5) Kebutuhan.
- (6) Keinginan.
- (7) Kepuasan kerja.
- (8) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

- (1) Jenis dan sifat pekerjaan
- (2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- (3) Organisasi tempat bekerja.
- (4) Situasi lingkungan pada umumnya.
- (5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2016: 334). Sedangkan menurut Mangkune gara (2017:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Mangkunegara (2017:76) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para karyawan sehingga para karyawan dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan .

3) Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017: 99) sebagai berikut :

- a) Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah motivasi untuk jangka panjang, seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini kinerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), motivasi negatif yaitu motivasi yang efektif untuk jangka pendek saja, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan memotivasi

negatif ini kinerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:100) diantaranya yaitu :

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan

bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan atau karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

4) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:97) tujuan pemberian motivasi kerja yaitu

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

5) Manfaat Motivasi

Menurut Arep (2016:16) manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

6) Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian kompensasi

Menurut Nawawi (2015:17), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui kegiatan yang dikenal dengan bekerja. Menurut Hasibuan (2017: 165), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan. Menurut Ratnasari (2019:74), kompensasi adalah pemberian tanda jasa oleh perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja setiap bulan. Tujuan umum dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Dari berbagai definisi kompensasi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah setiap pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan, secara langsung atau tidak langsung, sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Tujuan Kompensasi

Kompensasi sangat penting untuk karyawan, karena karyawan sangat berharap kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat meningkatkan kesejahteraannya. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak

memadai maka kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Adapun tujuan dari system kompensasi adalah :

a) Menghargai Kinerja

Kompensasi yang memadai merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap kinerja pegawainya.

b) Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik menjamin terwujudnya pemerataan bagi karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan dihargai sesuai dengan tugas, posisi, dan kinerjanya.

c) Mempertahankan Karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

d) Memperoleh Karyawan Yang Berkualitas

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak karyawan potensial. Dengan banyaknya pelamar pekerjaan atau calon karyawan, perusahaan memiliki banyak pilihan untuk menyeleksi karyawan yang berkualitas dari pelamar atau calon karyawan yang ada.

e) Memenuhi Peraturan Yang Berlaku

Administrasi kompensasi yang baik akan menyesuaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk menghindari tuntutan hukum oleh karyawan atau pihak luar lainnya.

3) Komponen-Komponen Kompensasi Finansial

Menurut (Rivai, 2014:361) Adapun komponen-komponen dari kompensasi dibagi menjadi 4, yaitu

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diterima pegawai atas kedudukannya sebagai karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang yang di produksi, atau jumlah layanan yang diberikan. Tidak seperti gaji, tingkat upah dapat berfluktuasi tergantung pada output yang dihasilkan.

c) Insentif

Insentif adalah penghargaan langsung bagi karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan. Insentif adalah bentuk lain dari pembayaran langsung non-gaji yang merupakan jumlah kompensasi tetap yang dapat disebut pembayaran terkait kinerja.

d) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4) Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:191), Adapun asas pemberian kompensasi adalah

a) Asas Adil

Kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dari manfaat pekerjaan, jenis dari pekerjaan, bahaya pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan. Dengan menerapkan asak adil bukan berarti semua karyawan menerima kompensasi yang sama. Prinsip keadilan menciptakan Kompensasi yang baik yang meningkatkan etos kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhannya. Hukum itu relative, besaran kompensasi didasarkan pada batas upah yang telah ditetapkan pemerintah.

5) Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:237), Adapun indicator dari kompensasi yaitu :

a) Gaji

Gaji adalah imbalan atau bentuk pembayaran yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Haji umumnya diberikan kepada karyawan setiap bulan.

b) Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan yang melebihi gaji yang diberikan oleh perusahaan.

c) Tunjangan

Tunjangan ialah termasuk asuransi Kesehatan, liburan perusahaan, dan tunjangan pekerjaan lainnya.

d) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana seperti mobil dan tempat parkir khusus.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2017: 80) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Dan menurut Martoyo (2016: 37) kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari pegawai yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian dan jerih payahnya masing-masing.

2) Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja

Menurut Robbins (2016:149) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja bagi pegawai adalah :

a) Kerja yang secara mental menantang.

Pegawai lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b) Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dari standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan Kompensasi baik kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lainnya. Disamping itu kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social, oleh

karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila penyelia bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi data mereka.

3) Efek Kepuasan Kerja

Adapun efek kepuasan kerja menurut Robbins (2017:151-153) adalah sebagai berikut :

a) Kepuasan dan produktivitas

Organisasi-organisasi dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi dengan pegawai yang kurang terpuaskan sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b) Kepuasan dan kemangkiran

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman berbagai organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, demikian sebaliknya.

c) Kepuasan dan tingkat keluarnya pegawai

Salah satu penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan pada tempat kerja sekarang. Berarti, terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat lemahnya keinginan. pindah kerja

4) **Efek Ketidakpuasan**

Sedangkan menurut Robbins (2017:154) ketidakpuasan pegawai dapat diungkapkan dalam bentuk :

- a) *Eksit*, yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pecahan suatu posisi baru maupun minta berhenti.
- b) Suara (*voice*), yaitu dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c) Kesetiaan (*loyalty*), yaitu pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
- d) Pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Selain tindakan seperti di atas Malthis dan Jackson (2016: 100), menyebutkan bahwa seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat dari:

a) Ketidak hadiran

Ketidakhadiran merupakan tindakan yang dapat mengakibatkan terhambatnya suatu pekerjaan.

b) Keluar-masuk

Seperti halnya ketidak hadiran, ke luar-masuk tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Masuk-ke luar terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi dan terus digantikan. Terjadinya masuk-ke luar yang tinggi menimbulkan biaya yang tinggi, salah satunya pengaruh produktivitas.

5) Indikator Kepuasan

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut (Afandi, 2018: 82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Menyenangi Pekerjaannya

Banyak diantara karyawan yang sudah bekerja saat ini tidak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Mereka bekerja hanya supaya bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi seperti ini sebenarnya kurang bagus karena tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan. Betapapun kita tidak menyenangkan pekerjaan kita saat ini, hendaknya kita harus berusaha menyukai karena untuk cari pekerjaan terbaik yang benar-benar kita sukai saat ini sangatlah sulit.

b) Mencintai Pekerjaannya

Mencintai pekerjaan adalah hal ideal yang bisa dicapai sedikit orang-orang beruntung. Ada kepuasan, persaingan tertantang, dan keterlibatan ketika kamu menyukai apa yang kamu lakukan, kinerjamu akan menjadi lebih ketimbang melakukan hal yang tidak kamu sukai.

c) Moral Kerja

Moral kerja merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

d) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

e) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan acuan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan peneliti selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Munasip (2019) yang berjudul pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan PT. Pelindo I (Persero) Belawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan adalah rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2020) yang berjudul Pengaruh karakteristik pekerjaan (job characteristic) terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama kota bandung. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2020) yang berjudul pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kemampuan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor keluarga berencana kabupaten ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah 138 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Slovin*. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan analisis linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Pancasila (2020) meneliti *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 355 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ramadanthi dkk, (2020) yang berjudul pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Informatika Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2020) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus di PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih (2020) yang berjudul Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variable mediasi pada Bank BJB cabang BSD. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Meilinda (2021) yang berjudul pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di UD. Aji batara perkasa mandiri sidoarjo. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Metode sampel yang digunakan yaitu metode *purposive sampel* . Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Rachmasari (2021) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada paperclip cabang kota kasablangka). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang

diperoleh dari kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang berjudul pengaruh human relation, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orchid Boga Utama. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2021) yang berjudul kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada koperasi simpan pinjam (KSP) kumbasari-badung. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Amar (2021) yang berjudul Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja driver grab. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini

adalah simple random *sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Cahya dkk (2021) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus Lancar ponsel). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2021) yang berjudul Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu pada kepuasan kerja pegawai (studi kasus kantor Gubernur Sulawesi selatan). Metode pengumpulan data menggunakan metode kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Noesyirwan (2021) yang berjudul Analisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai/guru SUPM negeri pariaman. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah tehnik *sampling* jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi

linear berganda dengan bantuan program spss versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

