

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan dijadikan referensi dalam penelitian ini, diantaranya yaitu :

Penelitian pertama dilakukan oleh Imam Tanthowi yang berasal dari Politeknik Negeri Jakarta Jurusan Administrasi Niaga dalam Jurnal Epigram Vol.11 No.1 Hal.71-78 (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah kepada tenaga pendidik yang berstatus sebagai guru tetap definitif serta menganalisis pengaruh kompensasi tersebut terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 responden dengan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh pada penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *software IBM SPSS 20 for Windows*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 16,40%, dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,538 > 2,032$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru tetap definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro.

Berikut ini penelitian yang dilakukan oleh Sudharto yang berasal dari IKIP PGRI Semarang dalam Jurnal Cakrawala Pendidikan Vol.XXX, No.3 (2011) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima para guru terhadap kepuasan kerja guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 288 responden dengan teknik *propotional random sampling*. Metode analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan *SPSS versi 17.0*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 48,40%, dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$) dan nilai *significant F* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMPN Kota Semarang.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Deswarta yang merupakan seorang dosen dari Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi dalam Jurnal Valuta Vol. 3 No 1, ISSN : 2502-1419 (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 129 responden dengan teknik *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan *interview*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan *SPSS versi 17*. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial ataupun simultan, kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$) dan nilai *significant F* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Selanjutnya, penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi adalah karya milik Supriyanto, Djoko Santoso, dan Susantiningrum yang berasal dari Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo. Sampel di dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik *random sampling*, dan diperoleh responden sejumlah 35 guru. Pendekatan penelitian

dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dan simultan dengan bantuan *SPSS versi 17*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar 63,20%, dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($0,426 > 0,334$) dan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($10,615 > 3,32$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo.

Penelitian kelima dilakukan oleh Ghulam Muhammad, Dr. Shafiq-ur-Rehman, dan Nadeem Ahmed yang berasal dari Mohammad Ali Jinnah University, Karachi dalam *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.13 (2015) yang berjudul “*Impact Of Work Environment On Teachers’ Job Satisfaction A Case Study Of Private Business Universities Of Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di *Private Business Universities* Karachi, Pakistan. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 105 guru *Private Business Universities* dari Pakistan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *SPSS versi 17.0*. Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi yang lebih rendah dari taraf nyata yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari itu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di *Private Business Universities* Karachi, Pakistan.

Berikut ini penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh yang berasal dari *Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta, Pakistan* dalam *Jurnal Procedia Economics and Finance* 23 (2015) 717 – 725 yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metodologi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data survey penyebaran kuesioner. *Simple random sampling* merupakan teknik penentuan sampling yang digunakan untuk mendapatkan 210 responden dari *Educational Institutes*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis parsial bantuan *SPSS*

versi 17.0. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Educational Institutes*.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Dhanonjoy Kumar yang berasal dari *Associate Professor, Department of Management, Islamic University, Kushtia, Bangladesh* dalam *Global Disclosure of Economics and Business, Volume 5, No 2, ISSN 2305-9168 (print); 2307-9592 (online), (2016)* yang berjudul “Impact of Compensation Factors on Teachers’ Job Satisfaction: An Econometric Focus”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi di Bangladesh. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 250 guru yang mengajar di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi Bangladesh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *SPSS versi 17.0*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 49,50%, dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi Bangladesh.

Penelitian terdahulu yang terakhir dilakukan oleh Fozia Fatima dan Sabir Ali yang berasal dari *Faculty of Higher Studies, National University of Modern Languages, Pakistan* dalam *Journal of Socialomics Volume 5 Issue 3 ISSN:2167-0358 (2016)* yang berjudul “*The Impact of Teachers’ Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari kompensasi keuangan guru terhadap kepuasan kerjanya di Sekolah Menengah Atas Umum dan Privat di Islamabad. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 30 guru yang didapatkan melalui teknik *random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis parsial dengan bantuan *SPSS*. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi kompensasi sebesar 91,80%, dengan nilai *significant t* yang lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Umum dan Privat di Islamabad.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik :

1. Lingkungan kerja fisik

Penerangan cahaya, kebisingan di tempat kerja, sirkulasi udara, bau tidak sedap, keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok.

2.2.2. Pengertian kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (2014: 96) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Rivai (2014: 142) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2012: 109) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suwanto dan Priansa (2011:220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertuaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan, Ardana (2012:153) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

2.2.3. Tujuan diadakan pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan di dalam Kadarisman (2012:12) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk pengusaha akan lebih mudah.
4. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil.

6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.4. Fungsi pemberian kompensasi

Menurut Samsudin (2010:188) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi yaitu :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.5. Peraturan tentang kompensasi

Untuk peraturan yang membahas mengenai kompensasi atau pengupahan, terdapat pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Pasal 88 Ayat (1) berisi : “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

2. Pasal 89 Ayat (1) berisi : “Upah minimum terdiri atas : 1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota; 2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota”.
3. Pasal 90 Ayat (1) berisi : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.” Pasal 90 Ayat (2) berisi : “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.
4. Pasal 92 Ayat (1) berisi : “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompensasi.” Pasal 92 Ayat (2) berisi : “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperlihatkan kemampuan perusahaan produktivitas”.
5. Pasal 94 berisi : “Dalam komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”.

Manfaat kompensasi menurut Hasibuan dalam Yadi (2012:16) adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan :
 - a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
2. Manfaat bagi karyawan
 - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
 - b. Untuk memnuhi kebutuhan keluarganya
 - c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 - d. Untuk meningkatkan status social prestige karyawan.

2.2.6. Indikator kompensasi

Menurut Yani (2012:142) menjelaskan bahwa indikator kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti bonus, dan gaji. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya peluang untuk dipromosikan. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti fasilitas kerja yang baik.

2.2.7. Kompensasi finansial

Menurut Kadarisman (2012:88) menyatakan bahwa : “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang”. Noe (2013:4) menyatakan bahwa kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Upah dan gaji imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti pension, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2.7.1. Upah

Menurut Hsibuan dalam Kadarisman (2012:122) mengemukakan bahwa : “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.

2.2.7.2. Insentif

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012 : 182) mengemukakan bahwa : “Kompensasi insentif (*Incentive Compensasion*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Simamora dalam Kadarisman (2012:201) mengemukakan tentang mendasar dari insentif yaitu : “Meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya”.

2.2.7.3. Tunjangan

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012:229) menjelaskan pengertian dari tunjangan yaitu : “Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”. Simamora dalam Kadarisman (2012:242) mengemukakan tentang tujuan dari tunjangan yang diberikan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Mengikat karyawan baru
5. Mengurangi perputaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan karyawan
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan, menerima tunjangan sebagaimana apa adanya, dan organisasi tidak menghasilkan nilai yang jelas apa pun dari setiap rupiah yang dikeluarkan.

2.2.8. Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompensasi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Menurut Spenser yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat Palan (2011:5) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid (sudarmanto, 2010:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja

pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.2.9. Pentingnya kompetensi

Menurut Dessler (2010:715) menyatakan petingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antar sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.

2. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

3. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal)

Berpikir secara kasual dan memahi prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja

perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi juggedmental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

4. Mengkonsumsikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan
Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkonsumsi pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.2.10. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Michael Zwell (2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan Nilai-Nilai
Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak factor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan

Intelektual kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang mewujudkan suatu organisasi. Sudah tentu factor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembagunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.11. Jenis-jenis kompetensi

Menurut Kuandar (2011: 149), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni :

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah kaidah keagamaan.

Menurut Wibowo (2016:110) kompetensi memiliki indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

- a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
- b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

- a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3. Sikap (*attitude*)

Sikap individu, meliputi :

- a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.2.12. Kepuasan kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Abdurrahmat (2010:117) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek- aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi

pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 103). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja Menurut Bangun (2012: 174).

Menurut Achmad (2010: 135), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.2.13. Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Abdurrahmat (2010: 117) bahwa kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Menurut Abdus Salam (2014: 123) indikator kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Kondisi pekerjaan :
 - a. Memberikan pekerjaan sesuai bidang
 - b. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2. Organisasi dan manajemen :
 - a. Memiliki kebijakan yang jelas
 - b. Memperlakukan prosedur secara adil
3. Gaji :
 - a. Mendapatkan gaji tepat waktu

Schermerhorn (2011:163) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
2. Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
3. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
4. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
5. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Segala sesuatu yang ada dilingkungannya tempat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi semangat bekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas-tugas tersebut akan dijalankan dengan baik apabila karyawan merasa nyaman berada dalam lingkungan tersebut (Rivai, 2014: 4). Perusahaan akan mendapatkan keuntungan apabila pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Muhammad, Dr. Shafiq-ur- Rehaman, dan Nadeem Ahmed (2015); Supriyanto, Djoko Santoso, dan Susantiningrum; Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015); yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga akan melihat dari kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensai financial yang dianggap sesuai dengan apa yang mereka kerjakan serta kompensasi non financial yang mereka anggap sesuai dengan apa yang telah mereka berikan akan menimbulkan perasaan senang. Karyawan yang senang dalam menjalankan pekerjaannya secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang mereka kerjakan. Menurut Handoko (2011: 155) dengan pemberian kompensasi dapat menjadi faktor yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Tanthowi (2019); Dhanonjoy Kumar (2016); Fozia Fatima dan Sabir Ali (2016); Sudharto (2011); yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat dari lingkungan kerja maupun kompensasi, kepuasan kerja tercipta juga karena adanya kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017); yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya secara baik, kompensasi yang diterima pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara adil akan membuat para pekerja senang menerimanya, dengan begitu akan ada rasa kepuasan yang diterima juga oleh para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017); Supriyanto, Djoko Santoso, dan Susantiningrum; Sudharto (2011); yang membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

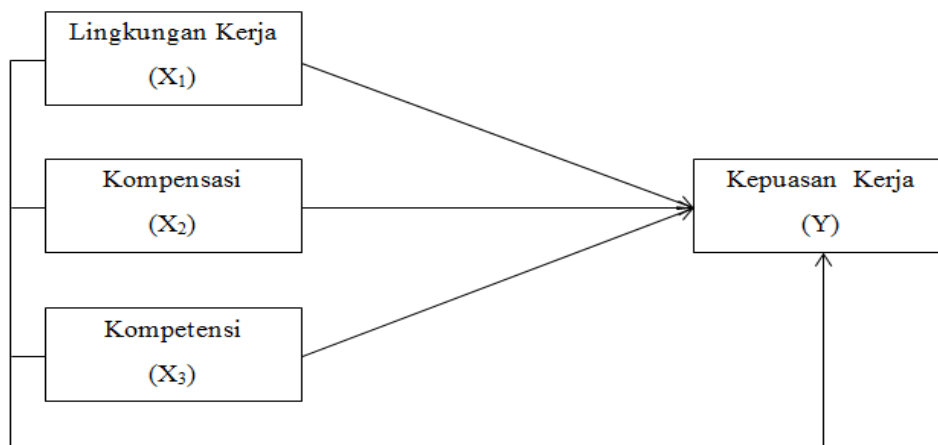
2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, deskripsi konseptual, penelitian yang relevan dan bahasan kerangka berpikir, diajukan rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.
4. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran