

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani pada tahun 2016 dalam Jurnal Analisis Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. ISSN: 2302-8912 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

Penelitian dari Wahyu Maulana pada tahun 2018 dalam Jurnal Analisis Vol. 3 No. 1 ISSN 1412-2936. Perusahaan untuk menggapai tujuannya maka aspek sumber daya manusianya haruslah yang kompetitif. Kinerja SDM merupakan ujung tombak pencapaian tersebut. Oleh karenanya, perusahaan harus memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya agar kinerjanya optimal dan maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis mengambil tema penelitian yaitu tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan”. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap

kepuasan kerja, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi serta sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan secara keseluruhan berjumlah 88 responden. Metode analisa data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel intervening diantara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan diantara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening diantara pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Variabel promosi jabatan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerjakaryawan.

Penelitian dari Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru pada tahun 2018 dalam Jurnal Analisis Vol 9, No. 1, 2018, e-ISSN: 2301-8313. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT Tridaya Eramina Bahari, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, 4) Untuk mengetahui motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan pada PT Tridaya Eramina Bahari. Penelitian ini dilakukan terhadap 70 karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 24.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja.

Penelitian dari Hendriani, Sari, dkk pada tahun 2014 dalam jurnal aplikasi manajemen Vol.12 No.1 Maret 2014 ISSN: 1693- 5241 TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011. Tujuan

penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Terdapat dua variabel independen yaitu “kepemimpinan dan kompensasi serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan”. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebesar 52 karyawan Bank Riau Kepri. Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik stratified Sampling dan Purposive random sampling yaitu sampel yang diambil berdasarkan stratifikasi atau tingkatan tertentu berdasarkan referensi, sehingga diperoleh sampel yang representative. Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) yakni kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Utama Pekanbaru. Dalam menganalisis dan menginterpretasi data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Metode verifikatif digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian memperlihatkan pengaruh yang signifikan dengan kepemimpinan..

Penelitian dari Sari, Muis, Dkk pada tahun 2015 dalam Jurnal Analisis, Vol.1 No.1:87–93 ISSN 2303-1001. Penelitian ini bertujuan mengetahui “pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”. Terdapat tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan stress serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah variabel kepemimpinan.

Penelitian dari Rizwan Saleem, Aseem Mahmood, Asif Mahmood pada tahun 2013 dalam *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 11; November 2013 Tujuan Penelitian: "Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap pekerjaan kepuasan dalam organisasi layanan telekomunikasi seluler di Pakistan". Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana karyawan puas dengan berbagai dimensi pekerjaan mereka. Desain / Metodologi Penelitian: Desain penelitian deskriptif berbasis survei digunakan. Penelitian dilakukan karyawan yang bekerja di dua organisasi penyedia layanan Pakistan. Sekitar 60 kuesioner survei didistribusikan pada Oktober 2009 dengan menggunakan mode komunikasi tatap muka dan email. Analisis regresi bertahap, korelasi dan p-value digunakan untuk mengkonfirmasi hipotesis penelitian. Hasil: Karena nilai-p kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang dipilih untuk penelitian ini tidak terlalu penting. Nilai R kuadrat terlalu rendah yang dapat digunakan untuk analisis hubungan variabel. Nilai beta menunjukkan hubungan positif antara variabel dependen dan independen tetapi tidak ada hubungan yang kuat. Karyawan di organisasi telekomunikasi cukup puas dengan pekerjaan mereka. Keterbatasan penelitian: Fokus penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor telekomunikasi di Pakistan saja. Survei kuesioner digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karena responden berasal dari hanya dua organisasi telekomunikasi dan sampelnya cukup kecil sehingga temuan tidak dapat digeneralisasi untuk semua karyawan sektor telekomunikasi di Pakistan. Implikasi praktis: mempertimbangkan pentingnya kepuasan karyawan dan pengaruhnya terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi, manajemen dan guru perusahaan harus mengambil tindakan yang diperlukandemikian.

Penelitian dari Ibnu Sina dalam pada tahun 2016 dalam *International Journal of Economics and Finance* Vol. 8, No. 10; 2016 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pekerjaankepuasan karyawan, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan apakahada pengaruh “kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda MilkyArtha Surabaya.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif”. Penelitian ini menggunakan random sampling untuk pengambilan sampel,dan kuesioner yang digunakan untuk mengambil data dari penelitian ini. Teknik analisis data penelitian ini adalah dengan tesvaliditas, uji reliabilitas, uji normalitas, deviasi regresi, analisis data menggunakan regresi linier, dan ujihipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel dan variabel motivasi kepemimpinan ternyata mempengaruhi pekerjaankaryawankepuasan.

Penelitian dari Yesa Martha Vita, Endang Setyaningsih pada tahun 2018 dalam *International Journal of Business and Management* Vol 7 No 2 (2018) tujuan dari penelitian ini “Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua elemen dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal”. Untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, sehingga tujuan dan sasaran yang direncanakan bersama dapat mencapai sasaran tersebut. Selain itu, para pemimpin dapat memberikan promosi untuk karyawan yang memiliki prestasi tinggi, menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan semangat kerja untuk mencapai target. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak ada titik temu antara nilai pengembalian kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dan tingkat remunerasi yang diinginkan oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Lion Mentari Airlines. Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode analisis regresi berganda dan menggunakan koefisien determinasi uji F dan uji T untuk menguji hipotesis. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden karyawan

PT. Lion Mentari Airlines. Dari tiga variabel independen yang diuji secara individual, tipe kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan karyawan adalah tipe pemimpin otoriter (X_2).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pemimpin berperan aktif dalam membangun kerja sama tim di perusahaan, oleh karena itu kepemimpinan tidak bisa lepas dari struktur organisasi dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang berkualitas mengarahkan fungsi manajemen perusahaan dengan baik, maka menjadi seorang pemimpin bukan hanya mengatur tetapi juga mengarahkan dan mengawasi.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau diajak bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama (Hasibuan, 2017:118). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Susanto, 2017:13).

Kepemimpinan adalah tanggung jawab, keteladanan, bukan kekuasaan semata. Didalam kepemimpinan, pemimpin harus santun, jujur dan adil memikul tanggung jawab dan memberi keteladanan kepada para bawahannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaan (Wijaya & Purnomolastu, 2015:3). Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Miftah Thoha, 2010:49).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sukses atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan kepemimpinan organisasi tersebut dalam mengarahkan mengawasi kinerja sumber daya beserta alat-alatnya bekerja agar penggunaanya berlangsung secara efektif, efisien dan ekonomis.

2.2.2.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

G.R Terry membagi tipe-tipe kepemimpinan dalam organisasi dan perusahaan menjadi 6 macam, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*), yaitu segala sesuatu tindakannya dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi secara baik secara lisan atau langsung yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*), yaitu segala sesuatu kebijaksanaan yang menjalankan perusahaan dan dilaksanakannya melalui bawahannya dengan mempergunakan media non pribadi baik rencana atau perintah.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Autoritarian Leadership*), yaitu kepemimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan melakukan perintah bukan karena tanggung jawab tetapi karena perintah dan instruksi yang harus dijalankan.
4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*), yaitu Pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya untuk menemukan permasalahan yang terjadi dan selalu melibatkan untuk setiap pengambilan keputusan, sehingga mereka dilibatkan dalam permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapat yang dikeluarkan selalu dipertimbangkan, dengan begitu bawahan akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab kepada pekerjaan masing-masing.
5. Kepemimpinan Paternalistis (*Paternalistic Leadership*), yaitu kepemimpinan yang dicirikan oleh suatu pengaruh karena bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Pemimpin dalam tipe ini tidak memberikan tanggung jawab atas pekerjaan kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri. Hal ini berakibat akan menumpuknya pekerjaan pemimpin, karena segala permasalahan segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan atau diberikan kepada pemimpin tersebut.
6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*), yaitu pemimpin ini memiliki kemampuan untuk mengajak orang lain dan diikuti orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

Organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi dan misi untuk masa depan

organisasi, mengorganisir orang lain, dan mengelola pembaharuan global. Perilaku atau gaya interaksi ditempat lain, di rumah, di sekolah, diperkumpulan, dan sebagainya (Wijono,2012:380).

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Personal. Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan. Jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal yang tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.
2. Faktor Jabatan. Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang seorang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya akan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. Sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.
3. Faktor Situasi dan Kondisi. Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Saat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang kharismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.2.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Rivai (2009:55) mendefinisikan secara operasional ada 5 (lima) fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

1. Fungsi Instruksi, yaitu fungsi ini bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi Konsultasi, yaitu fungsi ini bersifat dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
3. Fungsi Partisipasi, yaitu dalam fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi ini dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok oranglain.
4. Fungsi Delegasi, yaitu fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.
5. Fungsi Pengendalian, yaitu fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama-sama secaramaksimal.

2.2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu yang menjadi indikator dari kepemimpinan (Handoko, 2015:212) terdiri dari:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen. Bawahannya tahu secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dan perintah khusus yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin

mengawasi seluruh tindakan kerja dari bawahannya sesuai dengan aturan yang ada pada tempat kerja.

2. Kebutuhan dan prestasi dalam pekerjaan, pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan menarik bagi bawahannya dan merangsang bawahannya untuk mencapai tujuan serta melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kebutuhan ini mencakup pencarian tanggung jawab dengan keinginan untuksukses.
3. Kecerdasan dalam organisasi sebagai seorang pemimpin harus mempunyai banyak akal untuk mengatasi setiap permasalahan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang atau sedang yang dihadapi sekarang. Selain itu seorang pemimpin juga dituntut untuk mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang luas guna mendukung pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pemecahan suatu masalah yang terjadi. Hal ini mencakup kebijakan atau pemikiran kreatif dari pola pikir dan dayapikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan mencegah masalah-masalah dengan cakup dan tepat. Salah satu nilai kepemimpinan yang mutlak diperlukan dalam memimpin organisasi atau perusahaan adalah ketegasan. Ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan pada kondisi waktu yang tepat. Ketegasan pemimpin ini merupakan nilai universal yang diperlukan seorang pemimpin. Penundaan pengambilan keputusan akan menimbulkan yang mungkin tak terbayar dan akan berakibat fatal untuk organisasi atauperusahaan.
5. Inisiatif atau kemampuan untuk tidak bergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi. Pemimpin yang memiliki banyak inisiatif, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pimpinan dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dengan cepatbila terjadimasalah.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Winardi, (2008: 1) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari. Jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan. Motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energi untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang di terapkan. (Fahmi Irham, 2016:25). Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang diinginkannya (David McClelland, 2013: 25).

Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihhot Tua Effendi Hariandja, 2009:320). Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan- tujuan yang diinginkan (Kondalkar, 2007:99).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa memandang motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan dalam insentif, dimana motif sebagai dorongan-dorongan yang ada di dalam dirinya untuk mencapai keinginan atau kepentingannya. Motivasi pada dasarnya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Davis dan Newstroom (2009: 884), mengemukakan bahwa setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja antara lain:

- a. Faktor Eksternal, diantaranya yaitu : kepemimpinan, Lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya penghargaan atau imbalan atas prestasi kerja, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku.
- b. Faktor Internal, diantaranya yaitu : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

2.2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi dibagi menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Motivasi Instrinstik. Menurut Sobry Sutikno (2007) mengartikan Motivasi instrinstik sebagai motivasi yang timbul dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dengan kata lain motivasi instrinstik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar. Adapun yang termasuk dari motivasi intrisik adalah sebagai berikut:
 - a. Perasaan ingin tahu akan sesuatu.
 - b. Berbagai jenis ambisi pribadi, seperti ingin menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi, maka seseorang tersebut akan berusaha untuk menarik simpati calon pemilihnya.
 - c. Berbagai jenis kondisi belajar internal yang dimiliki individu seperti kematangan belajar dan kemampuan belajar
2. Motivasi Ekstrinstik. Menurut A.M. Sardiman (2009: 50) motivasi ekstrinstik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar. Motivasi ini merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Namun dorongan tersebut datang dari luar individu yang bersangkutan. Dengan kata lain motivasi ekstrinstik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang akibat adanya pengaruh dari luar.

2.2.3.4 Indikator-indikator motivasikerja

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 102), terdapat indikator-indikator dalam motivasi kerja, salah satunya adalah mengenai teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari:

1. 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.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-needs*). Apabila kebutuhan fisiologis sudah 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 31 kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara maksimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, reaksi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk di hormati, dihargai atas prestasi seseorang pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerjaseseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. 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.

2.2.4 Kompensasi

2.2.4.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh

perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan yang diharapkan akan terus meningkat.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017: 119). Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016: 271). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:314). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Widodo, 2016: 155). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016: 269).

2.2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang membuat seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu kebijakan perusahaan berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan tersebut. Menurut Malayu SP Hasibuan tujuan pemberian kompensasi adalah untuk:

1. Ikatan Kerjasama, dimana dengan pemberian kompensasi terjadi ikatan kerja sama formal antara pemimpin atau perusahaan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin atau perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diawal sebelumbekerja.
2. Mendapatkan kepuasan kerja dengan balas jasa karyawan, akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang dimilikinya.
3. Pengadaan pegawai yang efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Memberikan motivasi, jika balas jasa cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover lebih kecil.
6. Displin, dengan pemberian balas jasa yang lebih 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 Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan kompensasi diatas dapat diketahui bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

2.2.4.3 Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan ada dua bentuk kompensasi, yaitu kompensasi langsung (disebut juga kompensasi finansial) yang berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (disebut juga kompensasi nonfinansial) yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan, lebih lanjut kedua bentuk kompensasi diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial. Dalam hal ini termasuk gaji atau upah dan Insentif, menurut Sarwoto dalam Martini adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerjaan yang berprestasi. Tipe-tipe insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu: Insentif material (insentif dalam bentuk uang), Insentif dalam bentuk jaminan (insentif nonmaterial).
2. Kompensasi Non Finansial. Merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk Kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung, adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (upah atau gaji diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada oranglain).
2. Kompensasi Tidak Langsung, Adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya : THR, pemberian tunjangan kesehatan, cuti, liburan.
3. Fasilitas, Yang merupakan kenikmatan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan.
4. Insentif, Adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.2.4.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji, yaitu 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, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja pegawai. Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Perbedaan atau *discrepancy theory*. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, kepuasan atau ketidakpuasan dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka akan menyebabkan pegawai tidak puas (Mangkunegara, 2013:120).

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitupun sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara,2013:121).
3. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan dengan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan (Mangkunegara,2013:121).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai yang dirasakan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang mereka jalankan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Kepuasan bagi setiap orang itu *relative*, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang di respon sebagai hasil penilaian teradap pekerjaan yang telah dilakukan (Fattah, 2017:63). Kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative berbda, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbulkan berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat diartikan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan diri merekasebagai

karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakmampuan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat terpenuhi.

Menurut Locke yang diikuti oleh Noemijati (2013:35), kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atau pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dari kedua pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dimana dalam kepuasan kerja tersebut seseorang membandingkan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja dan besar kecilnya organisasi.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikutip Moch As'ad (2009:112)

1. Faktor hubungan antar karyawan, diantaranya : hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman kerja, dan emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, hubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
3. Faktor luar (*external*), yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan (*Training up grading, dan sebagainya*)

2.2.5.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan tentu akan memberikan konsekuensi logis bagi organisasi. Sebagai konsekuensi dari perilaku tidak puas (dampak ketidakpuasan kerja) dapat disebutkan sebagai berikut (Stepen & Timothy, 2009:180):

1. Produktifitas atau kinerja. Lawyer dan porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersiapkan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan di asosiasikan dengan untuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersiapkan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang bersisasi dengan untuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasankerja.
2. Ketidakhadiran dan *turn off*. Porter & Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasankerja.
3. Menurut Robbins ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai cara misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

2.2.5.4 Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, Melayu S,P (2017:202):

1. Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
2. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

3. Moral kerja, kesepakatan yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok orang.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang tepat dalam organisasi yang bersangkutan. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor paling yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam penelitian ini Pun, Odei, dkk (2014) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan menentukan pola dan saluran komunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan karyawan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Sari, Muis, Skk (2015) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan agar mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja (dalam Indraswari dan indi, 2010). Hal ini didukung oleh penelitian Indraswari dan indi (2010) bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hampir sebagian dimensi kepuasan kerja dalam penelitian ini sesuai dengan kebutuhan dan motivasi karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi yang tidak baik pada para karyawan dapat mengalami akibat ketidakpuasan dalam pembayaran sehingga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kompensasinya yang selama ini telah baik di mata karyawannya guna mendapatkan suatu kepuasan bagi para karyawannya (dalam Evan, 2008). Hal ini didukung oleh penelitian Evan (2008) yang menunjukkan jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul (Arikunto 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

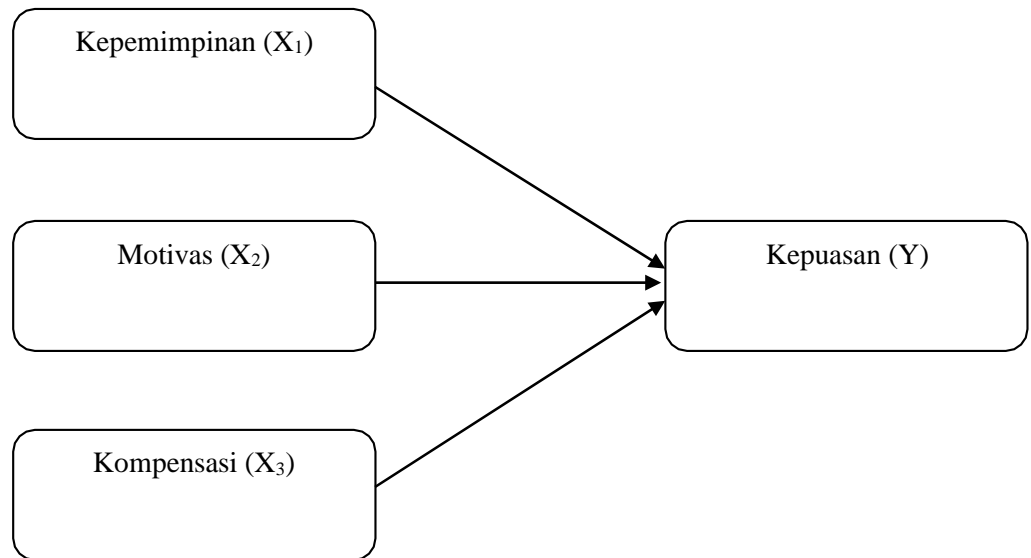
Berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. H₂:

Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian