

BAB II

TINJAUAN / KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Judge, 2019). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja.

Adapun pendapat serupa dari (Wibowo., 2014) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Dan pendapat dari (Luthans, 2011) kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap suatu situasi pekerjaan dimana karyawan memiliki perasaan senang atau positif akan hasil penilaian dari pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pada kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya, jadi dapat dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan memiliki perasaan-perasaan negative terhadap pekerjaannya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Judge, 2019). Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

b. Imbalan yang setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Serupa, karyawan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika individu-individu yang menganggap keputusan-keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka mereka berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

d. Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja. Penelitian-penelitian secara umum membuktikan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika atasan langsung karyawan itu mampu memahami bawahannya dan ramah, menawarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat karyawan dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Seseorang dengan kepribadian kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan karena kemampuan ini karyawan mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja

mereka. Oleh karena itu penting untuk menambahkan kepribadian pekerjaan dalam faktor menentukan kepuasan kerja.

b. Klasifikasi Kepuasan Kerja

Penyebab munculnya kepuasan kerja dapat dilihat melalui berbagai aspek. Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh (Judge, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam lima aspek, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sukar tidak pekerjaan serta perasaan seseorang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

3. Kesesuaian Kepribadian Pekerja

Seseorang dengan kepribadian kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan karena kemampuan ini karyawan mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

4. Rekan kerja

Faktor ini membahas tentang pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

5. Ganjaran yang Pantas

Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

2. Kompensasi

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019). Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi mengacu pada bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang ataupun barang sebagai imbalan dari kontribusinya bagi perusahaan (M Masram, 2017). Sejalan dengan itu (R. Wayne Mondy, 2016) mendeskripsikan Kompensasi sebagai total keseluruhan penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kinerja mereka dengan tujuan guna menarik, menjaga, serta memotivasi pegawai.

Ada dua jenis kompensasi yang dapat dibedakan. Pertama, kompensasi yang diberikan langsung (direct compensation) yang meliputi gaji, upah, dan insentif. Kedua, kompensasi tidak diberikan langsung (indirect compensation) yang terdiri dari tunjangan pegawai atau kesejahteraan pegawai (Dessler, 2020).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pentingnya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil untuk karyawannya agar pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

a. Tujuan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek dari pajak pendapatan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain sebagai bentuk ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah, dan saling

menguntungkan antara perusahaan dengan para pekerjanya, sehingga muncul semangat dalam bekerja yang berdampak meningkatnya produktifitas kerja. Kemudian juga kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi oleh (Sutrisno E. , 2016) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut:

- Tingkat biaya hidup.
- Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- Tingkat Kemampuan perusahaan.
- Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Peranan Serikat Buruh.

Sedangkan Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi yang dikemukakan oleh (Rivai, 2004) Upah dan kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan eksternal perusahaan.

Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kompensasi berada di dalam organisasi perusahaan yang mempengaruhi jumlah pembayaran gaji atau upah karyawan. Berikut adalah contohnya:

a. Kemampuan untuk Membayar

Perusahaan yang lebih mapan atau lebih besar biasanya mampu membayar para karyawannya lebih tinggi dibanding perusahaan yang lebih kecil. Mereka juga mampu mempertahankan tingkat upah dalam waktu yang lama dibandingkan perusahaan atau firma yang kecil.

b. Strategi Bisnis Perusahaan

Strategi bisnis dalam organisasi atau perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kompensasi. Ketika perusahaan ingin bersaing dengan kompetitornya yang lebih unggul, maka biasanya mereka akan menggaji karyawannya yang memiliki keahlian khusus dengan bayaran yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan yang berjalan mulus tanpa memiliki saingan dengan perusahaan lain.

c. Evaluasi Pekerjaan dan Penilaian Kinerja

Evaluasi pekerjaan dapat membantu menentukan tingkat kepuasan gaji yang berbeda-beda dari pekerjaan yang berbeda-beda pula. Sedangkan penilaian kinerja dapat membantu para karyawan untuk mendapatkan kompensasi lebih berdasarkan kinerja mereka.

d. Karyawan Perusahaan

Karyawan perusahaan sendiri sebenarnya juga merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan dalam kompensasi dengan cara-cara berikut. Kinerja: kinerja yang ditampilkan oleh karyawan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diperoleh. Penghargaan atas kinerja karyawan ini dapat membuat para pegawai lebih termotivasi dan mulai bekerja lebih giat untuk meningkatkan kompensasinya. Pengalaman: Karyawan yang sudah berpengalaman selama bertahun-tahun di perusahaan cenderung memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dibanding rekan barunya yang lain karena pengalamannya tersebut. Potensi: Potensi tidak akan berguna jika tidak ditunjukkan. Maka dari itu perusahaan membayar lebih kepada karyawan yang memiliki potensi yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya

Faktor Eksternal

Selain faktor internal organisasi atau perusahaan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah faktor eksternal. Faktor ini ada di luar organisasi atau perusahaan, namun dapat mempengaruhi tingkat kompensasi. Berikut adalah contohnya.

a. Pasar Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kompensasi. Tingkat kompensasi akan rendah jika jumlah

penawaran kerja lebih tinggi dibanding jumlah permintaan kerja. Sebaliknya jika jumlah penawaran kerja lebih rendah dibanding jumlah permintaan, maka tingkat kompensasinya akan lebih tinggi.

b. Tarif

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga ditentukan oleh tingkat tarif yang berlaku pada industri yang bersangkutan. Tarif ini juga menentukan jumlah kompensasi yang ada pada perusahaan lain yang bergerak dalam industri yang sama.

c. Produktivitas

Jumlah kompensasi akan meningkat jika jumlah produktivitas juga meningkat. Agar dapat meningkatkan jumlah kompensasi maka pegawai perusahaan perlu meningkatkan produktivitas mereka. Seringkali faktor yang menyebabkan peningkatan produktivitas berada di luar perusahaan atau karyawan itu sendiri seperti misalnya penggunaan teknologi terbaru, metode baru atau teknik manajemen yang lebih baik.

d. Biaya Hidup

Biaya hidup pada suatu tempat dapat mempengaruhi tingkat kompensasi karyawan. Jika di suatu tempat biaya hidupnya tinggi maka akan tinggi pula tingkat kompensasinya. Sebaliknya jika biaya hidup di suatu tempat rendah maka tingkat kompensasinya juga akan rendah.

e. Serikat Pekerja

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi yang diperoleh cenderung tinggi. Sebaliknya jika serikat pekerjanya lemah, maka tingkat kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih kecil.

f. Pemerintah Beserta dengan Peraturan-Peraturannya

Salah satu kewajiban pemerintah adalah menjamin kesejahteraan warganya, diantaranya adalah kesejahteraan para karyawan. Agar dapat melindungi para karyawan dari ketidakadilan perusahaan, maka pemerintah perlu menetapkan tingkat minimum kompensasi yang perlu diberikan perusahaan kepada para karyawannya dengan undang-undang dan peraturan lainnya. Sponsors Link. Pemerintah dapat menentukan peraturan dengan menetapkan upah minimum daerah.

g. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian suatu negara maju yang ditandai dengan tingkat pengangguran yang rendah, maka tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya juga akan tinggi. Sedangkan jika kondisi perekonomian suatu negara sedang terpuruk yang ditandai dengan tingginya angka pengangguran, maka jumlah kompensasi yang dibayarkan juga tidak akan tinggi.

b. Indikator Kompensasi

Berdasarkan pendapat dari (Simamora, 2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi mereka terhadap perusahaan terdapat beberapa aspek dalam mengukur kompensasi diantaranya sebagai berikut:

1. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah tidak sama dengan gaji. Kalau gaji dibayar rutin dan tetap sedangkan upah jumlahnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan dan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

3. Motivasi

Teori motivasi Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu urutan hierarki mengenai kebutuhan dan bahwa orang akan berusaha memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar (tingkat rendah) sebelum mengarahkan perilaku menuju kebutuhan dengan tingkat yang lebih tinggi. Teori Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan memiliki penting yang besar dalam manajemen perusahaan karena dapat membantu manajemen dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan secara lebih baik (Adarman Ndruru, 2023). Dalam teori Maslow, terdapat lima tingkat kebutuhan manusia yang harus dipenuhi secara bertahap, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan memahami

kebutuhan ini, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Teori Mc.Clelland menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan yang bisa menimbulkan dorongan orang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pertama need of achievement (kebutuhan berprestasi), yaitu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai kebutuhan untuk menghadapi tantangan, kemajuan dan pertumbuhan. Kedua need of affiliation (kebutuhan afiliasi), yaitu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai kebutuhan untuk melakukan sebuah hubungan, interaksi dengan orang lain. Ketiga need of power (kebutuhan kekuasaan), yaitu dorongan dalam diri seseorang dalam mencapai kebutuhan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain di dalam organisasi. Seseorang akan termotivasi dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja apabila apa yang menjadi kebutuhan dapat terpenuhi dari perusahaan. Sedangkan apabila kebutuhan seseorang dalam bekerja tidak dapat terpenuhi maka semangat kerjanya akan menurun (Ridha, 2020).

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Ronna Yulia Wuwungan, 2017).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan perusahaan dimana setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja dengan tempat dan keadaan karyawan itu sendiri.

a. Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut teori kaitan imbalan dengan prestasi dari Mc Clelland. Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Enny, 2019). Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.

Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain ialah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat bekerja.
- d. Situasi lingkungan pada umumnya.
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

b. Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan yang paling dasar terlebih dahulu, setelah kebutuhan yang paling dasar terpenuhi, barulah manusia akan termotivasi untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi (Mangkunegara, 2016). Berikut terdapat 5 tingkatan kebutuhan manusia antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamanan diri.

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini merupakan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan ini dapat disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ni Made Dwi Puspitawati, (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Stress Kerja 3. Kepuasan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Stress Kerja. 3. Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
Sri Khodijah Dewi (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja 	Variabel Kompensasi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci Dan Dipengaruhi Oleh Faktor Lain Yang Tidak Diamati Dalam Penelitian Ini, Seperti Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Sebagainya.
Anik Hermingsih (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Beban Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Motivasi 	Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Sedangkan Kompensasi Berpengaruh Negative Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian Peran Moderasi Dari Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan. Pengujian Peran Moderasi Dari Motivasi Kerja Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara Negative Dan Signifikan, Dimana Motivasi Kerja Memperlemah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

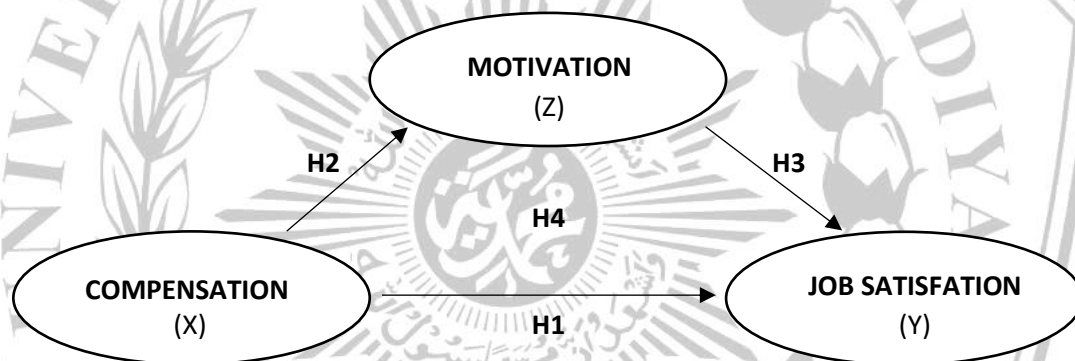
Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rudy Darmawan (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. <i>Work Life Balance</i> 3. Kepuasan Kerja 4. Stress Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT Adhi Karya (Persero), Tbk. 2) Kompensasi Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Perusahaan PT Adhi Karya (Persero), Tbk. 3) Work-Life Balance Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT Adhi Karya (Persero), Tbk., 4) Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Perusahaan PT Adhi Karya
Chealsy Lawren (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Kompensasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kepuasan Kerja 	Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
ST Mubaroqah (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja 	Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima.
I Putu Santika (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan 3. Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Mandiri Kerobokan. 2. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Mandiri Kerobokan. 3. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Mandiri Kerobokan. 4. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Pembantu Bank Mandiri Kerobokan.

Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ervina (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan 3. Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi Yang Diterima Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. 2) Kompensasi Yang Diterima Pegawai Memiliki Dampak Positif Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. 3) Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Palangka Raya. 4) Motivasi Tidak Mampu Berperan Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.
Ikhsan Rahman Wibowo (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kompensasi 2. lingkungan kerja 3. kepuasan kerja 4. motivasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. 4. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. 5. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Diva Hardiyanto Wijaya (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 2. kompensasi 3. kepuasan kerja 4. motivasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi 2. motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan 3. kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan 4. kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu dengan perbedaan yaitu menggunakan teori, lokasi atau obyek penelitian yang berbeda. Adapun persamaannya yaitu kompensasi ditinjau dari kebijakan kepuasan kerja dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar empiris penyusunan hipotesis penelitian.

C. Kerangka Konsep / Pikir

Dalam penelitian digunakan kerangka atau kerangka konseptual sebagai acuan bagi peneliti untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian peneliti lebih fokus dan sesuai dengan tujuan. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dijelaskan, maka kerangka berpikirnya dapat dikembangkan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap niat untuk tinggal Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Kemudian peneliti merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Penjelasan gambar :

Dari gambar kerangka pikir penelitian di atas dapat dijelaskan yaitu variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan simbol panah mengarah ke variabel kepuasan kerja. Hal ini juga didukung dari teori (Usman, 2011) Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi yang memberikan kepuasan kepada karyawan.

Selanjutnya variabel kompensasi yang mengarahkan panah pada variabel motivasi yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. teori kaitan imbalan dengan prestasi dari Mc Clelland. Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dan kompensasi termasuk dalam faktor eksternal. (Enny, 2019).

Dan yang terakhir yaitu pada gambar variabel motivasi yang menunjukkan panahnya pada variabel kepuasan kerja yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh teori prestasi Mc Clelland. Yang menjelaskan bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Dan kepuasan kerja termasuk dalam faktor internal (Enny, 2019).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir pada gambar 2.1 menunjukkan bahwa terdapat 4 hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

A. Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja

Kompensasi merupakan elemen terpenting bagi karyawan karena besarnya ganti rugi yang diterima cerminan atau ukuran pekerjaan karyawan itu sendiri. Hasil penelitian (Ni Made Dwi Puspitawati, 2020), kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut didukung pula oleh penelitian yang ditulis oleh (Sri Khodijah Dewi, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

B. Hubungan kompensasi dengan motivasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kecilnya akan berdampak dalam mempengaruhi motivasi. Karena tujuan utama dari pekerjaan seseorang adalah untuk melanjutkan perlu hidup (Maria, 2019). Berdasarkan hasil penelitian (I Putu Santika, 2023), (Jericho Haganta Sembiring, 2018), dan (Ervina, 2023) hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pemberian kompensasi secara finansial mampu memotivasi kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai memiliki kenyamanan dan menikmati pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: kompensasi berpengaruh terhadap motivasi

C. Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja

Motivasi penting bagi organisasi, karena merupakan penyebab dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang perusahaan. Hal ini dibuktikan penelitian oleh (ST Mubaroqah, 2020) dan (Chealsy Lawren, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. jadi mempertimbangkan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

D. Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Motivasi kerja menjadi penting karena merupakan salah satu hal yang dapat memicu, membimbing dan menunjang perilaku manusia. Hal ini memungkinkan manusia bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil yang maksimal (Tsauri, 2013). Berdasarkan hasil penelitian dari (Ikhsan Rahman Wibowo, 2023) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi. Demikian juga hasil penelitian dari (Wijaya, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis terakhir dalam penelitian ini adalah:

H4: kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi