

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh faktor kompensasi finansial, non finansial dan kepuasan kerja. Untuk mendukung penelitian ini, beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Ferry Yusnita (2005) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja (studi pada PT.Telkom Kandatel Madiun). Penelitiannya mengkonsepkan kompensasi sebagai variabel pengikat dioperasionalkan kedalam dua macam variabel antara lain kompensasi finansial berupa gaji (X1), insentif(X2), tunjangan(X3) dan kompensasi non finansial berupa promosi (X4). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel prestasi kerja (Y). Dari hasil penelitiannya, pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan
2. Penelitian dilakukan oleh Wenny Aiu Thahara (2006) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja (studi pada PT.BPR Jatim Pusat Surabaya). Penelitian tersebut terdapat variabel bebas yaitu : variabel (X1) adalah kompensasi finansial yang terdiri atas gaji dan upah, insentif, tunjangan hari raya, pembayaran pada waktu bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan program pelayanan. (X2) adalah kompensasi non finansial yang

terdiri dari penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel (Y) adalah kinerja dengan tolak ukur kuantitas. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dian Aprilia Anggraeni (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada asuransi jiwa bersama Bumi Putera cabang Malang). Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi finansial (X1) yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap teman sekerja yang berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi finansial maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Pada variabel kompensasi non finansial yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Perbedaan diantara ketiga penelitian di atas adalah:

Tabel 1
Ringkasan Penelitian

Keterangan	Ferry Yusnita (2005) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja	Wenny Aiu Thahara (2006) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Dian Aprilia Anggraeni (2007) tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan

Studi	studi pada PT.Telkom Kandatel Madiun	studi pada PT.BPR Jatim Pusat Surabaya	studi pada asuransi jiwa bersama Bumi Putera cabang Malang
Variabel	Penelitiannya mengkonsepkan kompensasi sebagai variabel pengikat dioperasionalkan kedalam dua macam variabel antara lain kompensasi finansial berupa gaji (X1), insentif (X2), tunjangan (X3) dan kompensasi non finansial berupa promosi (X4). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel presatasi kerja (Y)	variabel (X1) adalah kompensasi finansial yang terdiri atas gaji dan upah, insentif, tunjangan hari raya, pembayaran pada waktu bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan program pelayanan. (X2) adalah kompensasi non finansial yang terdiri dari penghargaan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel (Y) adalah kinerja dengan tolak ukur kuantitas	variabel kompensasi finansial (X1) yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap teman sekerja yang berarti bahwa semakin meningkatnya kompensasi finansial maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Pada variabel kompensasi non finansial yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y)
Hasil Penelitian	hasil peneletiaan diperoleh pemberian kompensasi finansial dan non finansial mempunyai	hasil penelitian diperoleh secara parsial dari variabel bebas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa	Hasil penelititan diperoleh bahwa variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).Pada variabel kompensasi non finansial juga

Hasil Penelitian	pengaruh yang signifikan terhadap variabel presatasi kerja karyawan	(X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y).
-------------------------	---	---	---

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Rivai (2004:357) mengemukakan “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian”.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian kompensasi yaitu kompensasi adalah segala sesuatu pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka kepada perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2006:121) adalah :

- a) Ikatan Kerja Sama.
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan Kerja.
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan efektif.
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi.
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e) Stabilitas Karyawan.
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
- f) Disiplin.
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g) Pengaruh Serikat Buruh.
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h) Pengaruh Pemerintah.
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan kompensasi adalah sebagai pengganti jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan agar tercapai kepuasan pada semua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin besar kepuasan kerja karyawan.

3. Faktor–faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006:122) faktor–faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c) Serikat buruh / organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d) Produktifitas kerja karyawan
Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e) Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan yang sewenang-wenang.
- f) Biaya hidup (*cost of living*)
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- g) Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Dan jika karyawan tersebut menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.
- h) Pendidikan dan pengalaman karyawan
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

- i) Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi akan rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disguished unemployment*).
- j) Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.
- k) Upah minimum regional
Upah minimum regional mempengaruhi berapa besar kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan UMR yang ditetapkan.

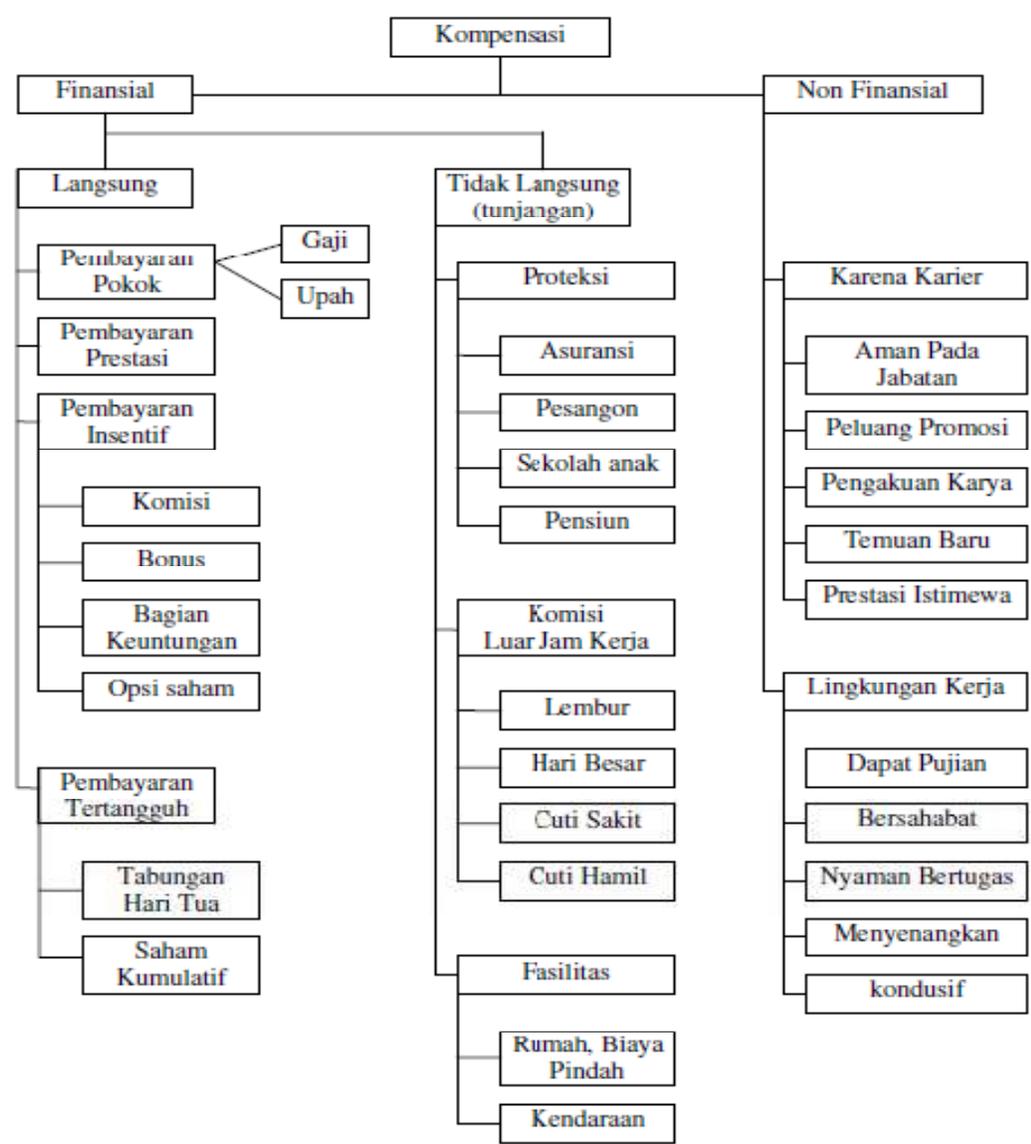
Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi besar / kecilnya tingkat kompensasi, perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi adil dan layak yang lebih baik dapat mencapai kepuasan kerja

4. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2004:357) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke – 21

ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan, dengan rincian seperti pada gambar 1.

Gambar 1
Jenis Kompensasi
Sumber : Veithzal Rivai (2004:358)



a) **Kompensasi Finansial**

Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan lain-lain”.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

- a) Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Tujuan penggajian, antara lain :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar gaji 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 gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan 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 kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati 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 gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

- b) Insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Tujuan dari pemberian insentif, yaitu :

1) Bagi perusahaan

Tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.

2) Bagi karyawan

Dengan pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik–sebaiknya. Finansial insentif adalah insentif yang dinilai dengan uang, misalnya upah dan gaji lebih, rekreasi, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Sedangkan non finansial insentif adalah insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jam kerja, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi tidak langsung

Menurut Rivai (2004:362) “Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka”. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan lain-lain

b) Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2004:362) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan”.

1) Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.

2) Lingkungan kerja

Kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi non finansial. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000:193) mengatakan” kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Menurut Hasibuan (2006:202) “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan hasil kerja. Pekerjaan disini menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang dapat dimungkinkan kurang ideal.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996:76), bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja mental yang menantang
- 2) Ganjaran yang pas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Wexley dan Yukl (2005:129) menyatakan “kepuasan kerja sebagai cara pandang seorang merasakan pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas berbagai aspek pekerjaannya. Aspek/ karakteristik pekerjaan tersebut antara lain meliputi: gaji/ upah, kondisi kerja, pengawasan, teman sekerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi. Dari batasan-batasan mengenai faktor kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan orang terhadap pekerjaannya.

Ini berarti konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi karyawan dengan pekerjaannya yang meliputi perbedaan individu dan lingkungan kerjanya. Dalam penelitian ini kepuasan yang akan diteliti meliputi kepuasan dari segi pekerjaan, sistem penghargaan yang meliputi gaji dan promosi serta yang terakhir kepuasan terhadap kondisi kerja. Selanjutnya akan dijelaskan ketiga faktor tersebut:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan

Menurut Robbins (1996:81) “karyawan cenderung menyukai dengan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya pekerjaannya mereka”. Hal ini merupakan kepuasan karyawan terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya. Pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas dalam pekerjaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan.

b) Kepuasan kepada sistem penghargaan

Menurut Robbins (1996:167) “kepuasan kepada sistem pekerjaan dikaitkan dengan beberapa hal yaitu”:

1) Pengupahan dan penggajian

Bila kompensasi dalam bentuk gaji dan upah diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2) Promosi

Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Pada umumnya promosi juga diikuti oleh peningkatan *income* dan fasilitas-fasilitas lain. Promosi juga mempunyai nilai lain karena promosi merupakan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan promosi hendaknya dilakukan dengan syarat-syarat yang jelas dan tegas. Penilaian terhadap karyawan yang hendak dipromosikan harus bersifat objektif dan tidak subjektif.

Menurut Robbins (1996:181) "individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara adil yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka".

c). Kepuasan kepada kondisi kerja

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat.

Menurut Nitisemito (2000:184) "faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja adalah warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, aroma, musik, keamanan dan kebisingan".

D. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang

menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material. Dalam peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti semakin tinggi jabatannya, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan

demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik serta kinerja yang diterima perusahaan akan semakin baik.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep yaitu suatu kerangka yang menjelaskan tentang suatu konsep dari sebuah teori (Nazir, 2005:25). Berdasarkan teori yang telah diuraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka konsep yang dapat diambil yaitu Motivasi dan Kinerja. Konsep yang dimaksud dapat diterangkan pada Gambar 2. Konsep ini menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh kepuasan.

**Gambar 2
Model Konsep**

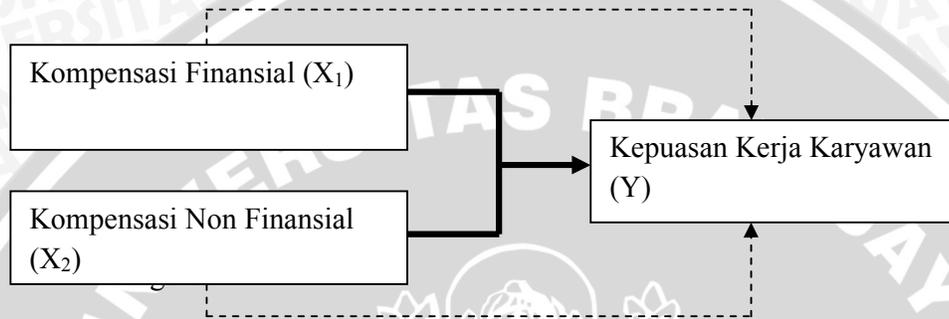


2. Model Hipotesis

Dari model konsepsi yang dapat dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis. Hipotesis merupakan seperangkat yang diperlukan peneliti untuk membuktikan kebenaran, dengan cara menerangkan fenomena melalui suatu pengujian secara terkontrol. Menurut Hasan (2002:50) hipotesisi adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris. Selain itu hipotesis juga merupakan dugaan sementara mengenai adanya suatu kemungkinan yang mungkin benar dan mungkin salah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagai berikut

**Gambar 3
Model Hipotesis**



Keterangan ;

- : Pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi BRI terhadap kepuasan kerja karyawan BRI
- - - - - : Pengaruh secara parsial dari variabel kompensasi BRI terhadap kepuasan kerja karyawan BRI

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)
- b. Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial (X_1), dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)