

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Adeyinka Tella, C.O.Ayeni, dan S.O.Popoola (2007)	<i>Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria</i>	Descriptive survey design	adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.
Afni Can, Yasri yasri (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari	Uji validitas, Uji reliabilitas, Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>), Uji hipotesis uji t	motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di Bank Nagari
Ikmal Nur Muflih (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi dan motivasi

			kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Shelvira Arista (2013)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa	Rank Spearman	Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank spearman serta regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan
George Halkos and Dimitrios Bousinakis (2010)	<i>The effect of stress and satisfaction on productivity</i>	Analisis Regresi	peningkatan stres menyebabkan berkurangnya produktivitas dan peningkatan kepuasan menyebabkan peningkatan produktivitas

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai stres kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Tella, Ayeni, dan Popoola (2007) pada Pegawai Perpustakaan di Perpustakaan Akademik dan Penelitian di Nigeria, penelitian Can (2016), pada Bank Nagari, penelitian Nur Muflih (2015) pada PT Aseli Dagadu Djokdja, penelitian Arista (2013) pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, penelitian Halkos and Bousinakis (2010) pada sector public dan swasta di negara Greece, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada PT Sumber Citra Persada.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Setiap karyawan tentu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, hal ini tergantung dari tingkat kebutuhan para karyawan. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Menurut Locke dan Hudson (1999) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum karyawan terhadap pekerjaan keseluruhan atau terhadap setiap aspek yang berkaitan dengan perlakuan yang diterima karyawan di tempat kerjanya.

Kepuasan berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi serta kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja (Tiffin, 2002). Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Melihat pentingnya kepuasan kerja karyawan tentu perusahaan akan memikirkan bagaimana cara yang tepat agar sumberdaya manusianya mampu memiliki kepuasan akan pekerjaan, seperti pemberian kompensasi kepada para karyawannya karena kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas karyawan dan sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Dan sebaliknya, apabila tingkat

kepuasan kerja rendah cenderung akan menghambat serta menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kinerja keseluruhan dari perusahaan tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap tentang menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang mereka harapkan dalam bekerja.

2. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat tiga macam teori kepuasan menurut Wexley dan Yukl (1997:186), antara lain :

a. Discrepancy Theory

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

b. Equity Theory

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu :

a) *Inputs*

Segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya ketrampilan dan pengalaman, dll).

b) *Outcomes*

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (misalnya gaji, insentif, dll).

c) *Comparisons Persona*

Perbandingan antara *input* dan *outcomes* yang diperolehnya.

c. *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue* (As'ad, 2003: 108). Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

1. Kepuasan intrinsik

Faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.

2. Kepuasan ekstrinsik

Faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehcnical*, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *jobsecurity* dan status.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu:

- a. Kepuasan Intrinsik, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan potensi individu.
- b. Kepuasan Ekstrinsik, faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti : kebijakan dan administrasi perusahaan, upah, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi kerja.

4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

b. Gaji atau Upah

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah atau gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Kesempatan Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Atasan atau Supervisi

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan serta objektivitas terhadap penilaian kinerja karyawan.

e. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya atasan dan rekan kerja yang mendukung. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.2.2 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan perasaan ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai melebihi kemampuan. Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan

dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005:28). Timbulnya stress kerja pada karyawan bisa disebabkan oleh tekanan yang diberikan atasan mereka, lingkungan tempat mereka bekerja, maupun tuntutan tugas yang harus dikerjakan. Bagi sebagian karyawan, keadaan tersebut juga bisa menjadi tantangan tersendiri bagi dirinya karena hal itu sudah menjadi konsekuensi dalam pekerjaan yang ia pilih.

Menurut Rivai (2009:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga terjadi stres.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon individu terhadap tuntutan fisik dan psikis yang dialaminya, disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Dimana kondisi individu merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapinya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja.

2. Jenis-Jenis Stres

Rivai dan Mulyadi (2003: 308) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

- a. *Eustress*, adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal ini tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- b. *Distress*, adalah hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (1996) tingkat stress pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stress seseorang, yakni:

- a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stress. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stress.

- b. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stress karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab

stress, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

c. Faktor Individual

Jika di logika, setiap individu bekerja rata-rata 40-60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu (Robbins, 1996), sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren.

4. Indikator Stres Kerja

Robbins (2002: 309) mengemukakan tiga kategori kemunculan stres kerja, yaitu:

1. Gejala fisiologis, merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stress cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh. Sub indikatornya sebagai berikut :
 - a. Meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan
 - b. Meningkatnya tekanan darah
 - c. Menimbulkan sakit kepala
 - d. Menyebabkan serangan jantung

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Sub indikatornya sebagai berikut :

- a. Ketegangan
- b. Kecemasan
- c. Mudah marah
- d. Kebosanan
- e. Suka menunda-nunda pekerjaan

3. Gejala Perilaku

Sub indikatornya sebagai berikut :

- a. Berkurangnya produktivitas
- b. Absensi
- c. tingkat keluarnya karyawan
- d. Kebiasaan makan
- e. Meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol
- f. Bicara cepat
- g. Gelisah dan gangguan tidur.

2.2.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan teknik-teknik dalam memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno dan Priansa, 2011:171). Motivasi diberikan kepada individu, khususnya kepada

bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007:219). Sedangkan menurut Handoko (2003: 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hal ini sama dengan pendapat menurut Olajide (2000) motivasi juga dapat dipahami sebagai apapun yang diperlukan untuk mendorong kepuasan pekerja atau memikat kebutuhan mereka.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

2. Teori Motivasi

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut teori

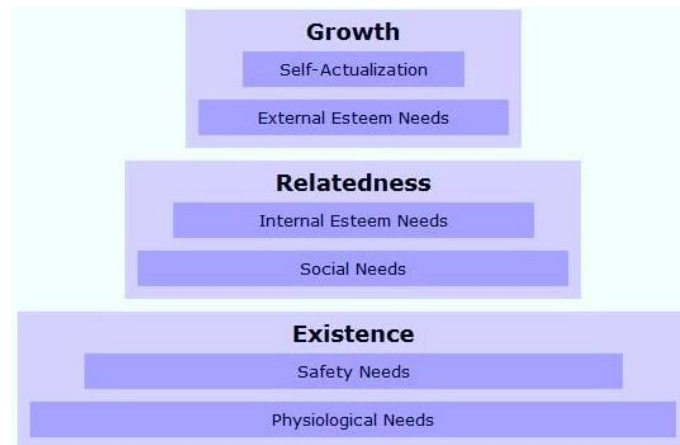
motivasi *ERG Theory* yang dikembangkan Alderfer (1972) dalam kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG.

- 1) *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- 2) *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- 3) *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.

Gambar 2.1

Teori Motivasi ERG



Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhinya akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan semacamnya.

2. Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan

terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

3. Motivasi Karena Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai. Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Prioritas kebutuhan diantara E, R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berkuat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerus G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu.

3. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut pendapat Sutrisno (2009:116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan

apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi

Memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, di beri tanggungjawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

4. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang di kutip Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik,kebutuhan akan keamanan dan keselamatan,kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi diri. Indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, di tunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.
2. Keamanan, di tunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan soaial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, di tunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerjayang harmonis, kebutuhan untuk di terima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai
4. Penghargaan, di tunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdaarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dalam pimpinan terhadap prestasi kerjanya
5. Aktualisasi diri, di tunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan.

2.2.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, salah satu upaya yang ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawannya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial dan non finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan kerja para karyawannya. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial (Samsudin,2006:187).

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang, atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif.

Berdasarkan uraian teori diatas maka kompensasi diartikan sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan tentu akan memberikan

efek positif pada perusahaan seperti mendapatkan karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat, menarik dan memikat pelamar kerja, dan memiliki keunggulan lebih dari pesaing atau kompetitornya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2009:191), diantaranya :

1) Tingkat biaya hidup

Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil. Perbedaan tingkat kebutuhan akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat dilokasi yang berbeda. Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku didaerahnya.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

Perusahaan yang memiliki kemampuan yang tinggi akan dapat membayar tingkat upah yang tinggi pula bagi para karyawannya. Jika karyawan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan akan tinggi, sehingga perusahaan mampu membayar kompensasi sesuai harapan karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggungjawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang membutuhkan tenaga dan pikiran, akan akan mendapat imbalan kompensasi yang rendah.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini termasuk perusahaan yang tidak mengikuti peraturan pemerintah.

6) Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan sangatlah penting, ia akan dapat menjembatani kepentingan-kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara perusahaan dan karyawan, maka perananan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2006:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

a. Kompensasi bersifat finansial, yang terdiri dari:

1. Gaji atau Upah

Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji atau upah umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional.

3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan.

Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

b. Kompensasi non finansial, yang terdiri dari:

1. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

2. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non finansial. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

3. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan, salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana

dan paling jelas dari stres. Robbins (2003) mengatakan bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung. Hal ini sesuai dengan penelitian Arista (2013) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi serta menjadi tantangan tersendiri tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Hal ini sesuai dengan penelitian Halkos et al (2010) bahwa stres kerja tidak berlaku negatif pada individu yang energik dan aktif karena tidak akan menurunkan produktivitas, akan tetapi justru menimbulkan efek secara positif karena akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, maka kasus stres kreatif dan "berguna". Selain itu, dalam studi ini keadaan stres dan kepuasan kerja merupakan hasil interaksi tuntutan lingkungan dengan karakteristik pribadi.

Sedangkan tingkat stres tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja karyawan merosot secara drastis.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi dalam bekerja mempunyai pengaruh yang

positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan mengembangkan potensi diri dalam pekerjaannya. Dengan motivasi yang dimiliki, karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja.

Pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan sangatlah besar, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat para karyawannya termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh dorongan dari dalam diri atau motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat dikatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan memandang apabila kompensasi belum memadai dan belum memenuhi harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Muflih (2015) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

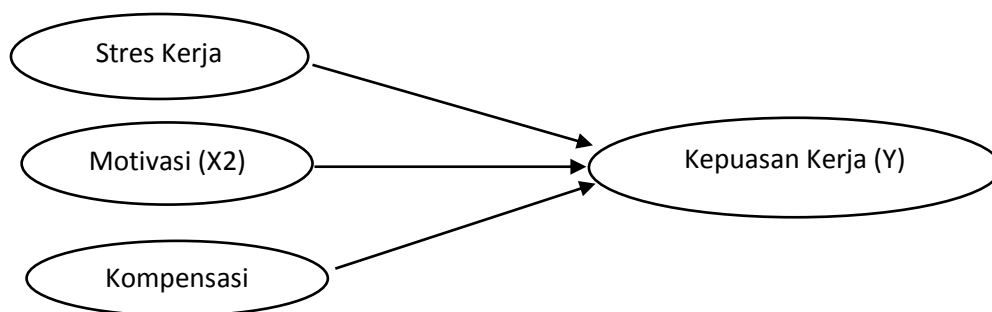
karyawan. Kompensasi digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Bagi karyawan yang merasa kurang puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana tempat dia bekerja, bisa saja pindah ke perusahaan pesaing dengan kompensasi yang lebih menjanjikan atau mencari pekerjaan lain yang dirasa kompensasi yang didapat jauh lebih baik.

2.4 Kerangka Konseptual

Stres kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila stres kerja karyawan tinggi maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu motivasi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan motivasi yang dimiliki, karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Kompensasi juga digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai harapan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dan landasan teori maka dapat digambarkan bahwa stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga model kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Cipta Persada Bagian Produksi.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Cipta Persada Bagian Produksi.

H3 : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Cipta Persada Bagian Produksi.