

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005).

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang

lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan (Tulus, 1992). Pendapat senada juga dikemukakan oleh Hasibuan (2000), manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Hariandja, 2002).

Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang

lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung. Apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk berkompetisi dengan perusahaan pesaing (Joelanda, 2011).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi (Handoko, 1994).

Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Juanda mengalami kepuasan kerja yang rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap

karyawannya. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang terima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan pensiun hanya diberikan kepada karyawan tetap. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang seharusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang

tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turn over*) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi (Sinambela, 2012).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Apakah sumber kepuasan kerja ? apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian dan motivasi. (Kaswan, 2012).

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

(Rivai, 2005). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut As'ad (2002) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang adil dan layak (Ardini, 2013).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi meningkatkan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Kuswadi (2004) kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan melalui empat cara yaitu: (1) karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, (2) karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif, (3) karyawan yang puas cenderung bekerja bertahan lebih lama dalam perusahaan, (4) karyawan yang puas cenderung bekerja dapat menciptakan pelanggan yang puas.

Menurut Munandar (2001), kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, *turn over* tinggi, dan menurunnya laba perusahaan.

Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Yuwono dan Khajar (2005), kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu pertama, pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Kondisi kerja dengan tantangan yang sedang akan membuat karyawan lebih merasa kepuasan.

Kedua, kesempatan mendapat promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya (Ghiselli & Brown(dalam As'ad, 2002).

Ketiga, kolega kerja dan supervisi. Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain. Rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari

pimpinan kepada bawahan. Supervisi atau pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja.

Keempat, imbalan yang dipersepsikan adil. Imbalan yang dipersepsikan adil menurut karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bertujuan untuk memikat, menahan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan lebih termotivasi (Bernardin dan Russell, 1998).

Menurut Moekijat (1995), salah satu cara untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan kompensasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Setiawan (2001), bahwa kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komponen kompensasi yang dirasa adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi tersebut dirasa tidak adil maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Gaji, insentif, dan tunjangan merupakan bentuk dari imbalan yang diterima karyawan. Menurut Simamora (2004), imbalan merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Imbalan dapat digolongkan menjadi dua macam imbalan yaitu, imbalan non finansial dan imbalan finansial. Imbalan non finansial merupakan imbalan yang dinilai di dalam dan dari karyawan sendiri yang berupa perasaan yang berbeda yang dialami karyawan sebagai akibat dari kinerja karyawan pada pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Imbalan finansial merupakan imbalan yang berupa finansial yang terdiri dari gaji, upah, insentif, bonus, dan tunjangan.

Menurut Handoko (2000) kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi jika diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpusatkan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka akan berakibat pada turunya prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara drastis.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta mengangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa dirancanag secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah karyawan dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi

kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rohmawati, 2008).

Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di harapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil esuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2005)

Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keteampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu (Siagian, 2002).

Kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Pemberian suatu kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. (Martoyo, 1998).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penilaian karyawan terhadap segala bentuk kembalian finansial yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap kompensasi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan tersebut akan lebih puas dalam bekerja. Sebaliknya jika karyawan yang mempunyai sikap negatif terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan tersebut merasa kurang puas dalam bekerja. Penelitian ini difokuskan pada variabel imbalan finansial atau kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan?

C. Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini ditinjau dari berbagai jurnal yang ada penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1. Sari, (2009), Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah komponen berdasarkan tunjangan yang berbeda dari gaji bulanan.

Iklm organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi lebih besar hubungannya kompensasi dengan kepuasan kerja dibandingkan dengan iklim organisasi.

2. Dhermawan, Sudibya & Utama, (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
3. Syah, (2013), Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Sistem kompensasi yang efektif akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, dan memotivasi karyawan untuk lebih loyal kepada perusahaan. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Graha Raja Empat.
4. Handoko, (2010), Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perguruan Tinggi Asia Malang. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini saling berpengaruh dan variabel satu sama lain saling berhubungan dan bersignifikan terhadap produktifitas kerja.

5. Suddin, (2012), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega.
6. Sharma, J., P., & Bajpai, N. (2011), *Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction: Development of a Regression Model to Determine the Linearity between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan di sektor publik organisasi memiliki tingkat yang lebih besar kepuasan gaji dibandingkan dengan sektor swasta karyawan. Selain kepuasan kerja meningkat atau menurun dengan kenaikan atau penurunan kepuasan gaji.
7. Yaseen, (2013), *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa gaji, pengakuan, kesempatan promosi dan pekerjaan yang berarti merupakan faktor manajemen kompensasi yang memiliki efek langsung pada kepuasan kerja dokter. Tetapi alasan utama dokter adalah ketidakpuasan karena mereka tidak mendapatkan struktur layanan yang tepat dan tidak menemukan pekerjaan mereka yang bermakna. Pemerintah harus meningkatkan

kepuasan dokter dengan menyediakan jenis kompensasi non finansial.

8. Al-Zoubi, (2012), *The Shape Of The Relationship Between Salary And Job Satisfaction: A Field Study*. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja jika karakteristik pekerjaan lain yang positif dan memuaskan. Jumlah gaji merupakan variabel cataletic dan bukan merupakan prediktor utama dari kepuasan kerja, terutama dengan orang yang menerima gaji yang lebih tinggi.
9. Ibrahim, I, I, & Boerhaneoddin, A, (2010), *Is Job Satisfaction Mediating The Relationship Between Compensation Structure And Organisational Commitment? A Study In The Malaysian Power Utility*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Karyawan lebih berkomitmen dengan kehadiran kepuasan kerja.
10. Danish, Q. D., & Usman, A. (2010), *Impact Of Reward And Recognition On Job Satisfaction And Motivation: An Empirical Study From Pakistan*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan secara signifikan berkorelasi dan penghargaan dan pengakuan memiliki dampak yang besar pada motivasi karyawan. Implikasi dari studi bagi para manajer dan pembuat kebijakan dalam konteks praktek sumber daya manusia.

11. Nazir, T, Shah, S, F, H, Zaman, K (2013), *The Relationship Between Job Satisfaction And Remuneration In Pakistan: Higher Education Institutes Perspectives*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif ada antara kepuasan kerja dan gaji pekerja pengetahuan. Penelitian ini merupakan upaya untuk melakukan dan menganalisis semua aspek-aspek penting yang meningkatkan tingkat kepuasan guru di universitas dan mempromosikan budaya belajar. Gaji merupakan salah satu faktor penentu yang paling penting dan dasar dari kepuasan kerja dosen di Pakistan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diketahui perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan di teliti selanjutnya. Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah penelitian yang akan di teleti selanjutnya akan meneliti tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pada perbedaan terdahulu yaitu berbeda mengukur kompensasi lebih spesifik dengan indikator kompensasi seperti gaji, penghargaan sedangkan pada kepuasan kerja juga lebih cenderung meneliti tentang promosi jabatan, pekerjaan itu sendiri. Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang kompensasi dengan kepuasan kepuasan kerja di suatu organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat

1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang di terima karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang kan dibahas secara keseluruhan dalam penelitian ini, maka diperlukan suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan, manfaat, serta penulisan sistematika penulisan skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian kepuasan kerja, aspek-aspek kepuasan kerja, jenis- jenis kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, penyebab kepuasan kerja, respon terhadap ketidakpuasan kerja, teori kepuasan kerja, pengertian persepsi, pengertian kompensasi, indikator-indikator kompensasi, jenis-jenis kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, faktor-faktor yang

mempengaruhi kompensasi, hubungan variabel kompensasi dengan kepuasan kerja, kerangka teoritik, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi indentifikasi variabel penelitian dan definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab sebelumnya. hal-hal yang harus dipaparkan dalam bab ini adalah setting penelitian, hasil penelitian, pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan tersebut.