

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Perusahaan

Menurut Colquitt et al (2008:37) *Teori Perusahaan (Theory of the firm)* adalah suatu organisasi yang menggabungkan dan mengakibatkan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang / jasa untuk dijual. Firm adalah organisasi yang menggabungkan dan mengatur semua sumberdaya yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa yang siap dijual. Perusahaan itu ada di tengah-tengah masyarakat karena kemaslahatannya dalam proses pendistribusian akan barang dan jasa yang sulit untuk dilakukan oleh individu-individu secara terpisah.

Dalam jangka panjang keberadaan mereka tidak saja menguntungkan bagi pemilik atau pemegang saham, namun juga akan membawa manfaat bagi masyarakat luas dan pemerintah melalui suatu proses yang disebut arus kegiatan ekonomi (*The Circular Flow of Economic Activity*). Teori perusahaan adalah konsep dasar yang digunakan dalam kebanyakan studi ekonomi manajerial. Perusahaan bisnis adalah kombinasi antara antara: orang, asset fisik dan keuangan, serta sistem dan informasi-informasi. Orang yang terlibat langsung langsung: *shareholders, management, employee, supplier, customers* mereka dipengaruhi secara langsung oleh operasional Perusahaan.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.2 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima laryawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan Wahjono (2015).

Menurut Afandi (2018) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut M. Yani (2012) dalam Isabella (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar kepuasan kerja semakin meningkat. Menurut Kasmir (2016) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bersifat keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

2.2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi Finansial

Dari beberapa teori yang dijelaskan oleh mengenai kompensasi finansial dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk kompensasi finansial menurut kasmir (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Gaji, gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu

pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja.

2. Bonus, Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepadaseseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan

2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Kasmir (2016) Untuk mengukur kompensasi finansial ada 4 indikator yaitu:

1. Gaji, yaitu bayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa
2. Bonus, yaitu bayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya.
3. Tunjangan, yaitu tunjangan keamanan dan kesehatan, tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, dan tunjangan untuk pelayanan pada pegawai.
4. Kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua

2.3 Kompensasi Nonfinansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Wahjono (2015:150) menjelaskan, kompensasi pelengkap adalah penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang kesemuanya merupakan kompensasi tidak langsung karena biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Kompensasi nonfinansial menurut Nengseh (2021) adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan untuk karyawan, bukan berupa uang namun berupa fasilitas

Menurut Nugraheni (2020) kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Menurut Musyafi et al., (2016) kompensasi nonfinansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Sarasaty (2020) menyatakan bahwa Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik ataupun Psikologis tempat orang tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

2.3.2 Indikator Kompensasi Nonfinansial

Menurut Nugraheni (2020) Indikator Kompensasi Non Finansial sebagai berikut :

1. Tugas yang menarik
2. Tantangan bekerja
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Kesempatan mendapat pengakuan.
5. Tujuan yang dicapai

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja Syafrina (2018). Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka Sinambela (2017).

Menurut Marliani (2018) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Menurut Lilyana (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut

tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (pegawai) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.

3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

2.5 Penelitian Terdahulu

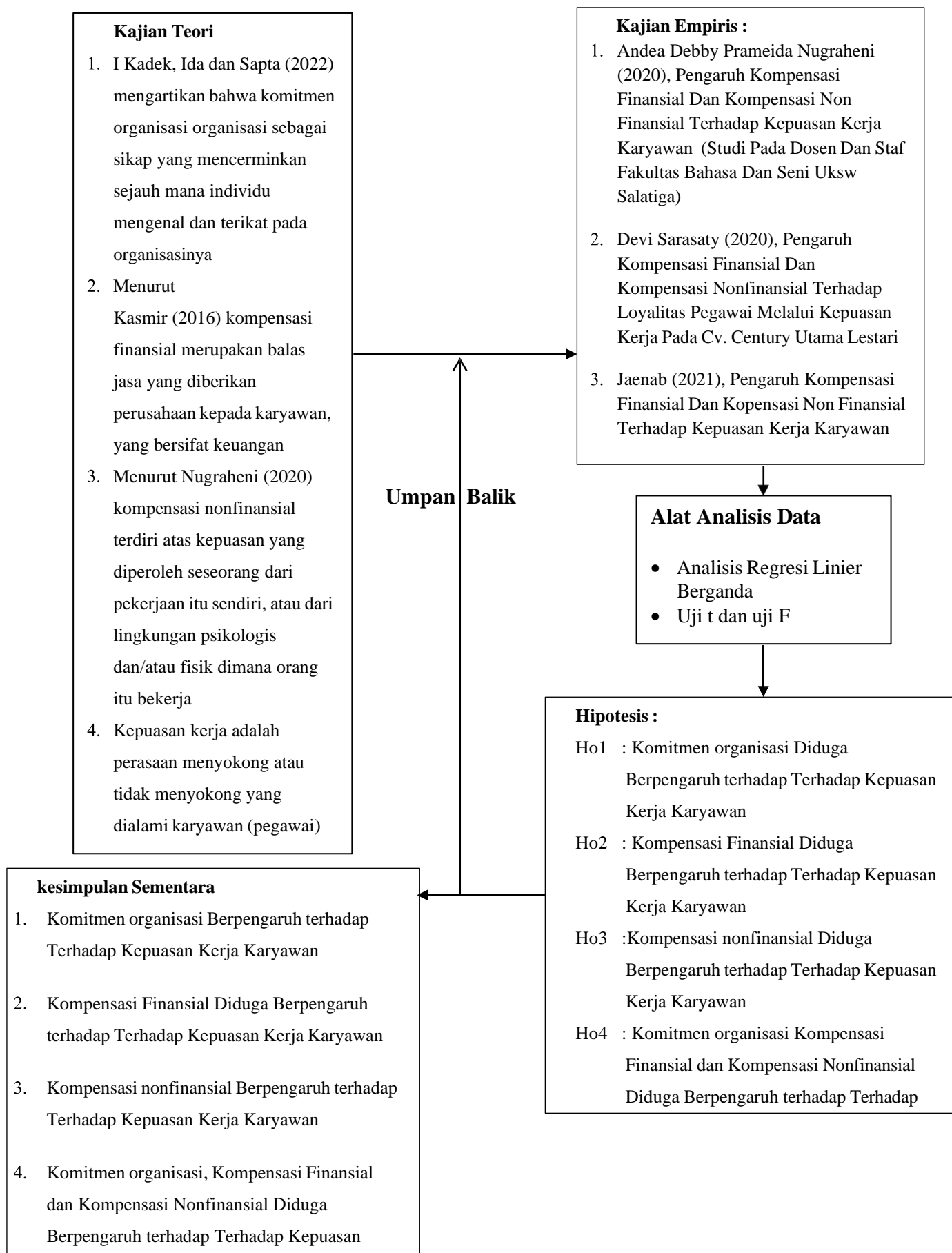
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1	Andea Debby Prameida Nugraheni (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni Uksw Salatiga)	Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa data sampel penelitian ini diterima (fit) dengan model regresi yang diajukan, artinya, semua variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.	1. Objek penelitian di lakukan Uksw Salatiga 2. Tahun Penelitian yaitu 2020	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	Devi Sarasaty (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada CV.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} sebesar (4,883 $>$ 1,992) dengan probabilitas sebesar 0,000 (0,000 $<$ 0,05). kompensasi non finansial secara langsung	1. Objek penelitian di lakukan CV. Century Utama Lestari 2. Tahun Penelitian yaitu 2020	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang

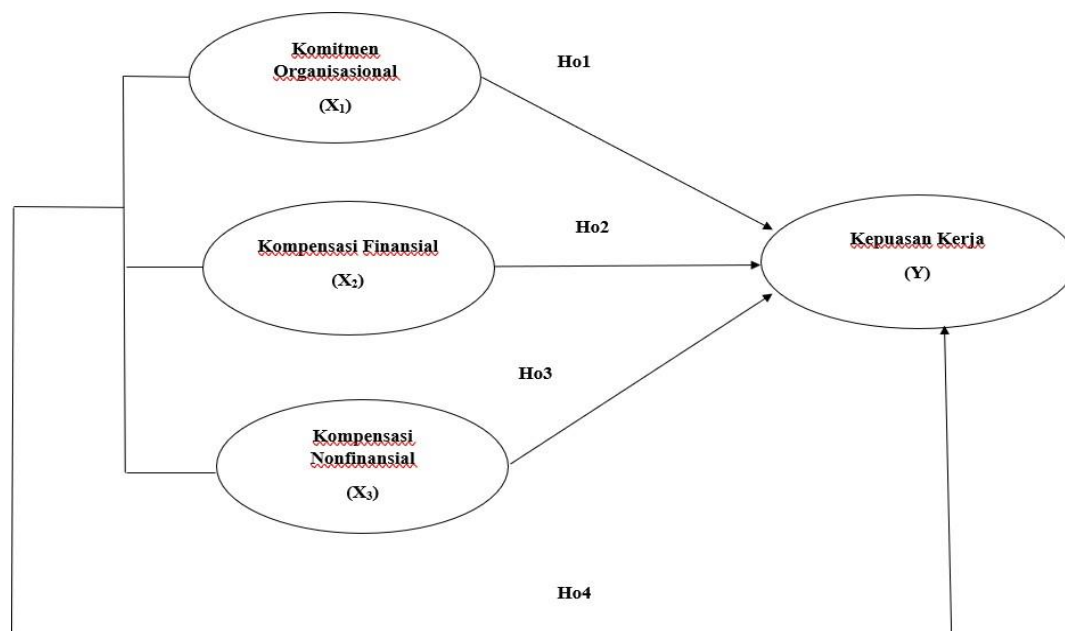
		Century Utama Lestari	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja nilai t_{hitung} sebesar 4,318 ($4,318 > 1,992$) dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, nilai t_{hitung} sebesar ($3,421 > 1,992$) dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$)		digunakanyang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
3	Jaenab (2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Nilai sig. F yang di peroleh sebesar 0,000	1. Tahun Penelitian yaitu tahun 2021	Kontribusi penlitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai Variabel yang digunakan dan metode yang digunakanyang dapat membantu penulis dalam menganalisis dengan menggunakan metode Kuantitatif
4	Roshan Thapa (2020)	The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction	Based on the results of The Ordinary Least Square (OLS) test, financial and non-financial compensation has a positive effect on employee job satisfaction.	1. The difference in this research lies in the year, namely in year 2020	The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the variables used and the methods used which can help the

					author in analyzing using quantitative methods.
5	Kituma Merera Jaleta (2019)	Effect Of Non-Financial Compensation On The Employees' Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru , Ethiopi	The findings of the study indicated that there was a significant relationship between non-financial compensation and employee job performance in particular. But also, non-financial compensation; recognition positively and significantly affects employees' job performance with is highly correlated with ($r=0.605$, $p=0.000$), and followed by work condition ($r=0.590$, $p=0.000$) and empowerment ($r=0.554$, $p=0.000$). Finally, it is recommended that health centers needs to continually review and adjust the compensation system from time to time focusing more on non- financial compensation in order to influence employees to perform better. This may help to motivate the employees to perform well and will decrease the rate of turnover and absenteeism with in health centers	1. The object of the research is carried out Horro Guduru , Ethiopia 2. The research year is 2019	The contribution of this research for the author is a reference for how to analyze because it has similaritiws regarding the variabels used and the methods used which can help the author in analyzing using quantitative methods

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat bekerja secara produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan pun kurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kehidupannya. Dorongan yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Nawawi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu Andea Debby Prameida Nugraheni (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni Uksw Salatiga) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

Ho1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pemberian Kompensasi Nonfinansial merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang layak serta disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Jaenab (2021), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho2 : Kompensasi dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bersifat keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Wahjono (2015:150) menjelaskan, kompensasi pelengkap adalah penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang kesemuanya merupakan kompensasi tidak langsung karena biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Kompensasi nonfinansial menurut Nengseh (2021) adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan untuk karyawan, bukan berupa uang namun berupa fasilitas Menurut Nugraheni (2020) kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu V. Aulia (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan, artinya semakin baiknya iklim organisasi dan komitmen organisasi ditingkatkan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan, Jaenab (2021), menyatakan bahwa Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho4 : Pengaruh Komitmen organisasi, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Bandar Lampung.