

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) 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.

Greenberg dan Baron (Widodo, 2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchiano (Khoirul, 2018) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kreitner dan Kinicki (Widodo, 2016) kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015). Greenberg dan Baron (2015), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2015), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut Afandi (2017) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Sunandar,2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Sari (2016) kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya. Prayogo (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaanya.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.1.2 Konsep Kebutuhan Teori Maslow

Hierarki kebutuhan Maslow merupakan teori interdisiplin yang berguna untuk membuat prioritas asuhan keperawatan. Hirarki kebutuhan dasar manusia termasuk lima tingkat prioritas. Dasar paling bawah atau tingkat pertama termasuk kebutuhan fisiologis, seperti udara, seks, air dan makanan. Tingkat kedua yaitu kebutuhan keamanan dan perlindungan, termasuk juga keamanan fisik dan psikologis. Tingkat ketiga berisi kebutuhan akan cinta dan memiliki, termasuk didalamnya hubungan pertemanan, hubungan sosial, dan hubungan cinta. Tingkat keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan diri termasuk juga kepercayaan diri dan nilai diri. Tingkat terakhir merupakan kebutuhan untuk aktualisasi diri yaitu keadaan pencapaian potensi dan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan beradaptasi dengan kehidupan Potter dan Perry (Hasibuan, 2016).

Teori Maslow sebagaimana dikutip oleh (Hasibuan,2016) didasari pada lima tingkat hierarki yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, misalnya kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan tempat tinggal dan udara.
2. Kebutuhan keamanan (Security Needs) yaitu kebutuhan akan keamanan kerja, upah, insentif keuangan, asuransi kesehatan, asuransi risiko, dan rumah.
3. Kebutuhan sosial (Social Needs) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kegiatan sosial, persahabatan, kolaborasi, kerja tim, kasih sayang, kepercayaan, kebutuhan ingin diterima dan dihormati oleh rekan-rekannya.
4. Kebutuhan akan prestise / penghargaan diri (Self Esteem Needs) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan dari pimpinan rekan kerja serta masyarakat lingkungan tempat tinggal pegawai.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (Self Actualization) yaitu kebutuhan akan penerimaan diri dengan menggunakan kemampuan, potensi diri yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan percaya pada pekerjaan mereka yang berarti.

Dalam hal ini kebutuhan fisiologis dan keamanan juga disebut sebagai kebutuhan dasar, sementara kebutuhan sosial dan harga diri dikategorikan sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri disebut sebagai pemenuhan diri (Hasibuan, 2016). Maslow menjelaskan bahwa ketika seseorang gagal memenuhi kebutuhan ini, seperti makanan atau tidur, seseorang akan merasakan kelaparan atau kelelahan. Kurangnya kebutuhan ini merangsang seseorang untuk mencari komoditas yang hilang dan mengembalikan keseimbangan dalam sistem. Oleh karena itu, sepanjang tubuh berasal dari kebutuhan tersebut, ia akan menggunakan semua energinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Begitu kebutuhan terpenuhi, tubuh terbebas dari ketegangan dan kebutuhan yang terpuaskan tidak lagi memotivasi.

Berikut gambaran mengenai teori hierarki Maslow dari lima kebutuhan dasar, dari terendah, berarti dan paling dasar untuk mempertahankan kehidupan ke tingkat tertinggi. Lima kategori kebutuhan menurut Maslow (Hasibuan,2016) dimulai dengan :



Gambat 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow (Hasibuan,2016)

2.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Fasilitas Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4 Dampak Dari Kepuasan Dan Ketidak Puasan Kerja

- a. Dampak terhadap produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. (Handoko, 2017) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

- b. Dampak terhadap ketidak hadirannya (absenteisme) dan keluar (turnover). (Handoko, 2017), berkesimpulan bahwa ketidak hadirannya dan berhenti bekerja merupakan jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Dari penelitian ditemukan bahwa tidak adanya hubungan antara ketidak hadirannya dengan kepuasan kerja. Munandar (2015), terdapat empat cara mengungkapkan ketidak puasan karyawan. Pertama: Keluar, ketidak puasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk dengan mencari pekerjaan yang lainnya. Kedua: menyuarakan yaitu: ketidak puasan kerja yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya. Ketiga yaitu mengabaikan, artinya ketidak puasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, kesalahan yang dibuat semakin banyak. Keempat adalah kesetiaan, yaitu ketidak puasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

c. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh (Handoko, 2017) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, namun hubungan kausal keduanya masih belum jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

menurut, Mangkunegara (Sunandar, 2018), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. Turnover kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi. Turnover dikonversi menjadi sebaliknya & diganti dengan istilah lainnya agar bersifat linier positif, menggunakan tingkat keengganan untuk keluar dari perusahaan.
2. Tingkat ketidak hadirannya (absent) kerja pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat absensi dikonversi menjadi sebaliknya & diganti dengan istilah lainnya agar bersifat linier positif, menggunakan tingkat kehadiran.
3. Umur Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya.
4. Tingkat pekerjaan pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran organisasi Perusahaan ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan indikator menurut Mangkunegara (Sunandar,2018), peneliti memutuskan menggunakan indikator diatas karena relevan dengan fenomena penelitian ini.

2.2 Kompensasi

Pengertian kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Menurut Edison, Anwar dan Komariah (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterimaoleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Sedangkan menurut Nurmala (2017) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Sedangkan kompensasi menurut Sunyoto (2019), merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai

produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Sunyoto, 2019).

Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi adalah sesuatu yang sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Simamora (Abdussamad, 2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi Mathis dan Jackson (Dayu, 2020).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah dan masyarakat. Agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang – undang serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Serta dapat menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade-offs harus terjadi. Namun tujuan yang diharapkan oleh perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan. Secara lebih rinci Malayu S.P Hasibuan (2014) menyebutkan beberapa tujuan pemberian kompensasi:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap, setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki.
3. Meningkatkan produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.
4. Memperoleh keunggulan kompetitif, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.
5. Aturan hukum berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
6. Sasaran strategi untuk memperoleh tenaga yang berkualitas, setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jadi strategi yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi

2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

a. Kompensasi Langsung

Adapun varian dari kompensasi langsung terdiri dari:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, pemberian gaji juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

2) Upah

Upah dapat berupa materi atau sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Menurut undang-undang tenaga kerja no 13 tahun 2003, Bab 1, Pasal 1 berisikan: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Hal ini termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

3) Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, hal ini disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung

a. Tunjangan

Imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi. Seperti yang ditulis oleh Mathis dan Jacson tentang tunjangan: "Indirect benefits such as health insurance, leave money, or pension money, are given to employees or groups of employees as part of their membership in the organization."

Berbagai faktor yang termasuk dalam kompensasi non-finansial adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan organisasional

Pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan pengambilan keputusan. Kebijakan yang tepat akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa akan datang.

2. Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak terpuaskannya karyawan bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

3. Rekan kerja

Banyak orang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok kerjasama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi. Begitupun dengan azas perekonomian dalam perusahaan. Analogi perusahaan adalah organisasi dimana setiap orang dapat mengambil peran sesuai kapasitas dan dapat bekerja sama dengan anggota lain. Maka, rekan kerja juga dapat menjadi faktor pemberian tunjangan. Ketika karyawan mempunyai relasi baik dengan rekan kerja lain maka akan terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

4. Waktu yang fleksibel

Fleksibilitas waktu merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja. Keleluasaan pada jam kerja merupakan kebutuhan, banyak orang yang tidak menyukai pekerjaan yang terikat dengan waktu, yang terpenting hasil pekerjaannya memenuhi standar.

5. Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (Abdussamad, 2014) kompensasi memiliki 4 indikator yaitu :

- a. Gaji Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.
- b. Insentif Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
- c. Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR)) Yaitu jenis kompensasi dalam bentuk non financial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Berdasarkan indikator menurut Simamora dalam (Abdussamad, 2014), peneliti memutuskan menggunakan indikator diatas karena relevan dengan fenomena penelitian ini.

2.3 Budaya Organisasi

Menurut Saiful Bahri (2018), budaya organisasi merupakan serangkaian aturan, norma yang terdiri dari suatu sikap, nilai, perilaku kesepakatan bersama dan cara kerja yang dianut oleh para karyawan dan yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi pada perusahaan dibentuk dari perilaku seorang individu dan perilaku kelompok yang meliputi kesepakatan bersama yang dianut para karyawan dan menjadi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi yang menjadi petunjuk kerja bagi karyawan dalam organisasi.

Tujuan penerapan budaya organisasi dalam Anwar Prabu mangkunegara (2012) adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Menurut Robbins (Nurdin,2019) mengemukakan bahwa: Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam, hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (beliefs), dan nilai-nilai yang sama.

Dari beberapa pengertian mengenai budaya organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi dan menjadi nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi untuk bertindak, dan berperilaku. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Keberadaan nilai yang diwujudkan pada falsafah suatu organisasi harus disesuaikan antara organisasi dengan personal yang ada di dalamnya dan harus dikomunikasikan secara internal sehingga organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai karakteristik budaya organisasi menurut Wardiah (2016), yaitu:

- a. Individual initiative (inisiatif individu)
- b. Risk tolerance (toleransi terhadap resiko)
- c. Direction (kejelasan menciptakan sasaran)
- d. Integration (integrasi)
- e. Management support (dukungan manajemen)
- f. Control (pengawasan)
- g. Identity (identitas)
- h. Reward system (sistem penghargaan)
- i. Conflict tolerance (toleransi terhadap konflik)
- j. Communication pattern (pola komunikasi)

2.3.2 Ciri-Ciri Budaya Organisasi Kuat Atau Lemah

Menurut Daal dan Kennedy (2014) dalam bukunya Corporate Culture mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat adalah sebagai berikut:

- a. Anggota-anggota yang loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang didalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada selogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pimpinan tertinggi.

- d. organisasi atau perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan perusahaan dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya, pramujual terbaik bulan ini, pemberi saran terbaik, pengemudi terbaik, inovator tahun ini, dan sebagainya.
- e. dijumpai banyak ritual, mulai yang sangat sederhana sampai ritual yang mewah. Pemimpin organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghariri acara-acara ritual ini.
- f. memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Menurut Deal dan Kennedy (2014) ciri-ciri budaya organisasi lemah sebagai berikut:

- a. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- b. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi..
- c. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2014), “faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas”.

- a. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksud pembinaan oleh anggota-anggota organisasi khususnya anggota yang baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping organisasi kebersamaan, juga dipengaruhi imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, (promosi), hadiah-hadiah, dan tindakan-tindakan

lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

b. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai budaya organisasi.

2.3.4 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik, dan memfasilitasi koordinasi dan control. Budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dengan memberi perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi.

2.3.5 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Brown (Wardiah, 2016), menyebut lima fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengurangi konflik internal mengurangi konflik internal, disebabkan budaya dapat diartikan sebagai semen atau alat prekat yang memainkan peranan dalam memperkaya kohesi social didalam organisasi dan mengikat seluruh anggota organisasi. Budaya sebagai milik bersama dapat meningkatkan konsistensi, persepsi, pemahaman bersama tentang definisi masalah dan evaluasi dari berbagai isu serta pilihan-pilihan. Melalui budaya organisasi, dapat dicapai konsensus dalam hal cara berkomunikasi satu dengan yang lain, basis untuk memegang kekuasaan, aturan yang jelas dalam melakukan pekerjaan, sistem imbalan, dan bagaimana hubungan antara individu. Semua ini sangat penting diperhatikan agar terhindar dari konflik internal dan tercapainya integrasi internal.
- b. Melaksanakan koordinasi pengawasan melaksanakan koordinasi dan pengawasan. Koordinasi berhubungan dengan kesepakatan tindakan dalam waktu yang tepat antar bagian yang berbeda. Budaya juga merupakan dasar untuk norma perilaku yang disetujui bersama atau aturan yang memungkinkan individu mencapai consensus tentang cara menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam organisasi dan cara mengambil keputusan. Budaya pada fungsi ini dapat pula membatasi keinginan individu untuk menyatakan pernyataan secara bebas menjadi lebih lembut dan jernih.
- c. Mengurangi ketidak pastian kengurangi ketidakpastian maksudnya bahwa organisasi adalah bagian dari masyarakat yang secara umum selalu menghadapi kompleksitas dan ketidak pastian. Pada tingkat individu, budaya organisasi bertindak sebagai sarana pengahlian pembelajaran, terutama bagi pegawai baru. Melalui adopsi budaya yang koheren, pegawai baru dapat belajar, melihat realitas dengan cara tertentu, dan cara berperilaku agar ia dapat beradaptasi atau dapat menyesuaikan diri,

bertindak dan melakukan pilihan secara rasional, sekaligus mengurangi ketidakpastian yang dirasakan.

- d. Memberi motivasi kepada anggota organisasi memberikan motivasi kepada anggota organisasi, yaitu memberikan motivasi pegawai dengan didasarkan pada reward seperti bonus, kenaikan gaji, promosi, pada usatu pihak dan punishment, seperti pengurangan gaji, teguran , bahkan sanksi. Upaya yang bersifat ekstensik ini memang berhasil sampai pada tingkat-tingkat tertentu, tetapi pada pihak lain ternyata pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti merasa dihargai dan terjamin. Hal ini sangat signifikan dengan budaya organisasi.
- e. Mendorong tercapainya keunggulan kompetitif budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi, koordinasi, dan pengawasan, serta mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.

2.3.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (Nurdin,2019) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhtian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Organisasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasika berdasar tim, buaknnya berdasar individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Berdasarkan indikator menurut Robbins (Nurdin,2019), peneliti memutuskan menggunakan indikator diatas karena relevan dengan fenomena penelitian ini.

2.4 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Febriyansi (2020). Pengembangan karir (Career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir, Febriyansi (2020). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyanya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik, Zulkarnain (2017). Menurut Angga (2018) pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan

dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Sadili Samsudin (2020) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Bambang Wahyudi (2020) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2017), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian dari T. Hani Handoko (Ayu Dewi, 2018), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program

pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya

2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Zulkarnain (2017), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan diantaranya adalah :

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.
3. Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.
4. Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat

bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Nasib turut menentukan, walaupun porsi nya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

2.4.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Zulkarnain (2017), tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan Karir T. Hani Handoko (Ayu Dewi, 2018) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi kerja faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
3. Kesempatan untuk bertumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

4. Dukungan manajemen untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Berdasarkan indikator menurut T. Hani Handoko (Ayu Dewi,2018), peneliti memutuskan menggunakan indikator diatas karena relevan dengan fenomena penelitian ini.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

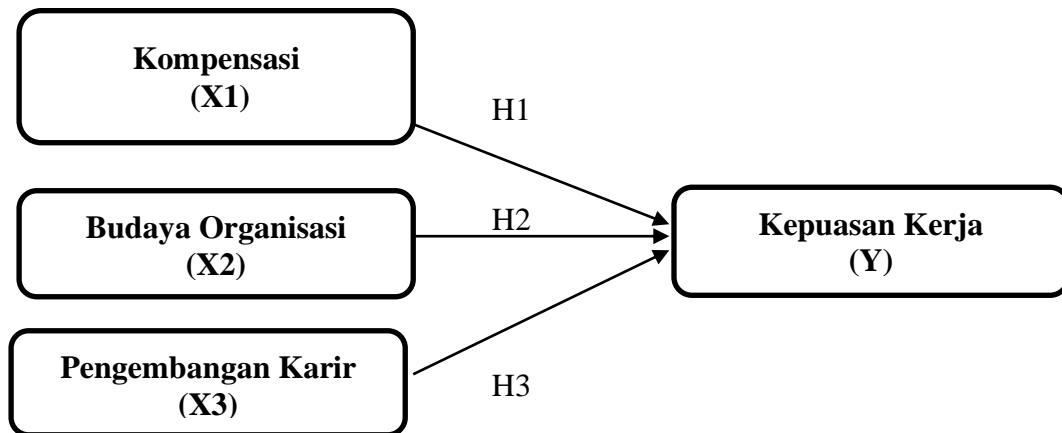
Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hanum Hotma Uli Sinaga & Caecilia Tri Wahyanti (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta	Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan	hasil penelitian bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karir karyawan didalam perusahaan meningkat maka kepuasan kerja dalam dirinya akan tinggi dan hal yang sama ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dari perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi pula.
Prayekti&Alivia Ayu Sekarini (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja	Kompensasi, Lingkungan Kerja,Pengembangan Karir Kepuasan Kerja.	hasil analisis: Kompensasi berpengaruh signifikan dengan β 0,436 terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan β 0,133 terhadap kepuasan kerja, Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dengan β 0,105 terhadap kepuasan kerja dan Secara

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			simultan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja
IMade Yudi Permadi1 & Wayan Suana (2017)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja	hasil analisis diketahui bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali. Variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power Bali.
Surya Darma Putra dkk (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh	Budaya Organisasi, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat BLUD RSJA. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA.

Jika dilihat dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki perbedaan yaitu : yang pertama dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Hanum Hotma Uli Sinaga & Caecilia Tri Wahyanti (2019) yang menggunakan variabel Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja namun tidak ada variabel budaya organisasi, yang kedua penelitian Prayekti&Alivia Ayu Sekarini (2020) menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja namun tidak ada variabel budaya organisasi, yang ketiga penelitian IMade Yudi Permadi1 & Wayan Suana (2017)menggunakan variabel Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan namun tidak ada variabel pengembangan karir, yang keempat penelitian Surya Darma Putra dkk (2014) menggunakan variabel yang sama namun berbeda pada objek dan tempat penelitian. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini bersifat orisinal.

2.6 Kerangka Pikir

Menurut Izzaty (2014) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (dependent). Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Menurut Edison dan komariah (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterimaoleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh Kevin F.S. (dkk,2016) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H0-a :Kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H1-a :Kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2013) budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Kinicki dan Fugate (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi digunakan untuk memberikan asumsi implisit pada suatu kelompok sebagai pegangan dan penentuan cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh Pratama, Rizky (2020) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H0-b : Budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H1-b : Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

2.7.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sadili Samsudin (2020) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Bambang Wahyudi (2020) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2017), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian dari Mangkunegara (2018), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.” Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan diri dengan kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh Kevin F.S (2016) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H0-c :Pengembangan karir tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H1-c :Pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

2.7.4 Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Herman, 2020). Menurut Kinicki dan Fugate (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi digunakan untuk memberikan asumsi implisit pada suatu kelompok sebagai pegangan dan penentuan cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Nines intan dkk (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi menjadi sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan karyawan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Salah satu kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Edison dan komariah (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Jadi, kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Masalah kompensasi begitu penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Pengertian pengembangan karir menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut “Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.” Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan diri dengan kepuasan kerja antara lain dilakukan oleh Kevin F.S (2016) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H0-d : Kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.

H1-d : Kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Mahligai Indococo Fiber Cabang Kabupaten Pesisir Barat.