

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kompensasi**

###### **a. Pengertian Kompensasi**

kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Di bawah ini beberapa pendapat para ahli di antaranya:

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “ segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.” Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “ kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.” Menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa: “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Andrew di kutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) menyatakan:“Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

#### **b. Klasifikasi Kompensasi**

Davis dan Werther (Marwansyah 2014: 276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil. Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan.
2. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014: 276) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.

2. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefits meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologis dan/ atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

Menurut Prabu Mangkunegara (2002:85-86), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

- a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

- b. Keuntungan ( *Benefit* ) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

### c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

#### 1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan(2014:127-129) antara lain sebagai berikut.

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktifitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang keppres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2. Pemberdayaan**

#### **a. Pengertian Pemberdayaan**

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Noe et.al, pemberdayaan adalah merupakan

pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan. Sedangkan menurut Khan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Paul et al menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah *meaning, competence, self-determination, dan impact*. Nilmawati menyatakan bahwa pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya kondisi saling percaya antara manajemen dan karyawan, adanya sharing informasi, pengetahuan dan adanya komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk memikul tanggung jawab dalam bekerja. Lebih lanjut Nilmawati berpendapat melalui pemberdayaan akan memahami mengapa dan apa yang sedang terjadi dalam organisasi, karena karyawan lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi wewenang serta

tanggung jawab yang cukup dalam menyelesaikan tugas anggota. Thomas (1990) dalam Ari Fadzilah berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), pendeterminasian diri (*selfdetermination*), dan pengaruh (*impact*).

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu: pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ada dua



karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Thomas berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satukonsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.

#### **b. Tahapan Dalam Pemberdayaan**

Tahapan dalam pemberdayaan menurut Khan dalam Fernando Stefanus Lodjo adalah:

1. Mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program *empowerment* yang diperoleh dari berbagai sumber. Untuk mendukung efektifitas program pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen, harus mengetahui peralatan lain yang digunakan untuk mendukung *empowerment* antara lain: penentuan jangka panjang, penggunaan software, dan penentuan anggaran.
2. Membuat daftar kegiatan/kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan yang dianggap mendukung

proses pemberdayaan dibutuhkan untuk peningkatan karyawan.

3. Menyeleksi berbagai macam kegiatan yang mempunyai kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan mempunyai resiko yang minimal.
4. Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami *jobexpectation* dan metrik.
5. Menetapkan prosedur *follow-up* untuk sharing kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok.
6. Menciptakan, menjaga dan meningkatkan saling percaya.
7. Menilai kemajuan yang diperoleh dari program pemberdayaan.

**c. Karakteristik Pemberdayaan**

Dari penelitian Spreitzer (1995) ditemukan empat karakteristik umum yang dimiliki *empowered people* yang juga sama dengan konsep Thomas (1990), yaitu :

*1. Sense of meaning*

*Meaning* merupakan nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya pada idealisme atau standar individu.

## 2. *Sense of competence*

Kompetensi atau *self-efficacy* lebih merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Dimensi ini menggunakan istilah kompetensi daripada self-esteem karena difokuskan pada *efficacy* secara spesifik pada peran pekerjaan.

## 3. *Sense of self-determination*

Bila kompetensi merupakan keahlian dalam berperilaku, maka *self-determination* merupakan suatu perasaan memilikis suatu pilihan dalam membuat pilihan dan melakukan suatu pekerjaan.

## 4. *Sense of impact*

*Impact* atau dampak merupakan derajat dimana seseorang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan baik strategik, administratif, maupun operasional.

### **2.1.3. Promosi Jabatan**

#### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Martoyo, 2007:71). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang

memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Lain halnya menurut Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

#### **b. Tujuan promosi jabatan**

Menurut Hasibuan (2005) tujuan promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial, yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, Agar jabatan tersebut tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
8. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam

bekerja akan semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya juga akan meningkat.

9. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi para pelamar-pelamar untuk meneruskan lamaran kerjanya.
10. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

**c. Dasar-dasar pertimbangan promosi jabatan**

Program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan menurut hasibuan (2005) meliputi:

1. Pengalaman

Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang telah lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

2. Kecakapan (*Ability*)

Kecakapan berarti seorang akan dipromosikan berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas utama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

### 3. Kombinasi Pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosinya adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan. Promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan juga mempunyai beberapa kelebihan dan kelemahan.

#### **d. Syarat-syarat promosi jabatan**

Dalam mempromosikan karyawan, perusahaan harus mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahui secara jelas. Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2005) meliputi hal-hal berikut:

1. Mempunyai kejujuran yang tinggi
2. Mempunyai disiplin kerja yang baik
3. Memiliki prestasi kerja yang baik

4. Mampu bekerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas terhadap perusahaan
7. Mempunyai jiwa kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan yang sesuai dengan jabatan

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Pengertian Lingkungan kerja Fisik**

Menurut Moekijat (2005: 135) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Adapun menurut Moekijat (2005 : 135) faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah :

1. Tata Ruang
2. Penerangan
3. Warna
4. Pertukaran udara (ventilasi)
5. Musik
6. Suara (tingkat kebisingan)



**b. Jenis-jenis Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	Danu Adi Wuryanto dkk,2012	Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Suara Merdeka Press”	Peneliti menggunakan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan Uji ANOVA (F)	Presepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasn kerja	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneili tentang pengaruh promosi jabatan, presepsi keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Tidak meneliti pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

**Lanjutan tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu**

2.	Suci Novia Putri,2017	Dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Presepsi Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru”	Peneliti menggunakan Uji Validitas,Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Multikorelasi	Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasn kerja	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti tentang pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Tidak meneliti pengaruh presepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
3.	Muhammad Aldaman dkk,2017	Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor cabang Bandar Lampung”	Peneliti menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas	Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti tentang Promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Tidak meneliti tentang pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

**Lanjutan tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu**

4.	Dwi Silvia Eka S dkk,2016	Dalam Penelitiannya Yang Berjudul “Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telkom indonesia Witel Jatim Selatan Malang”	Peneliti Menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti tentang lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Tidak meneliti pengaruh lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
5	Fernando stefanus lodjo, 2013	Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja Pada PT PLN wilayah Sulutennggom Manado”	Peneliti Menggunakan Teknik analisis kuantitatif	Pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Tidak meneliti pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

**Lanjutan tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu**

6	Irna Handayani, 2016	Dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Pada Karyawan PDAM Malang”	Peneliti menggunakan teknik analisis Deskriptif	Lingkungan kerja, kompensasi dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Tidak meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan</p>
---	-------------------------	---	---	---	--

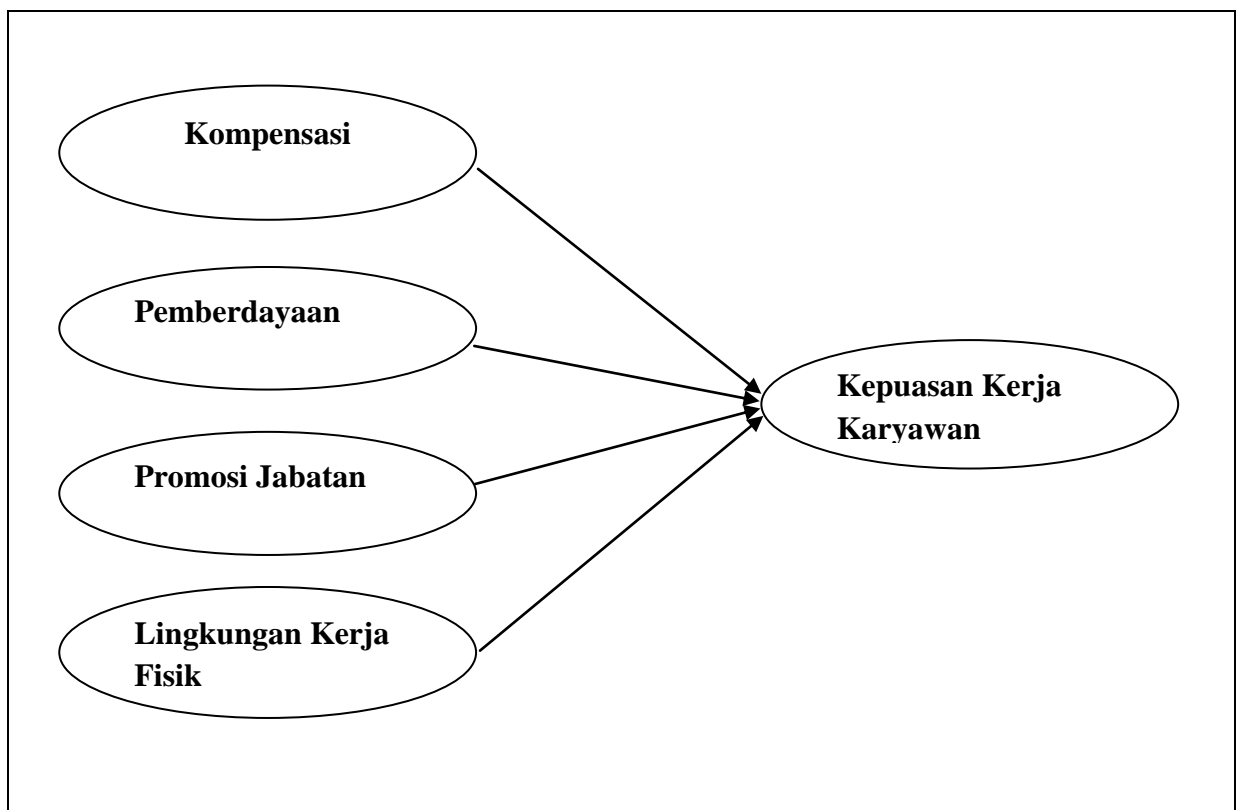
Sumber : dikembangkan untuk keperluan penelitian ini

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, dan mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Danu Adi Wuryanto dkk, 2012 Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press”, maka penelitian ini merupakan penelitian peristiwa ekonomi yang berdasarkan *research gap*. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pemikiran**



Sumber : dikembangkan untuk keperluan penelitian ini

## **2.4. Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Hasibuan (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan. Kompensasi berbentuk barang, adalah kompensasi yang dibayar dengan barang. William B. Werther dan Keith Davis, 2005. menjelaskan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Secara garis besar kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam sistem administrasi kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Branca, Woodworth dan Marquis (dalam Walgito, 2005) persepsi merupakan suatu

proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptor indera. Stimulus yang diterima reseptor indera tersebut kemudian diteruskan ke susunan saraf pusat yaitu otak. Stimulus yang sampai ke otak kemudian mengalami proses psikologis sehingga individu menyadari stimulus tersebut dan mempengaruhi tindakan yang diambil individu. Dwi Silvia Eka S dkk (2016) menyebutkan bahwa Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Danu Adi Wuryanto, dkk (2012) Promosi Jabatan, Persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **2.4.2. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Secara singkat, memberdayakan dapat dikatakan sebagai upaya untuk melibatkan karyawan secara lebih berarti (Lodjo, 2013:748). Pemberdayaan dalam bahasa Inggris disebut *empowerment*, dimana menurut Noe, 2011:182), merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan-keputusan. Menurut Smith, 2011:414, memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi



mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Suci Novia Putri (2017) menyebutkan bahwa Presepsi Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru.

H2 : Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **2.4.3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson (2006:11) promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi. Hasibuan (2005:107) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban

hak, status dan penghasilannya semakin besar. Lain halnya menurut Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab. Muhamad Aldaman, dkk (2017) menyebutkan bahwa prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Kantor cabang Bandar Lampung.

H3 : Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruang. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya juga akan meningkat, bukan tidak mungkin akan menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas menurun, karena pekerja akan merasa terganggu dalam pekerjaannya hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya, oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Kepuasan karyawan akan lingkungan kerja fisiknya dapat dipengaruhi dalam sejumlah cara yang berbeda. Pertama, mereka memastikan bahwa tempat mereka bekerja sudah benar-benar memiliki peralatan yang tepat dan lengkap, hal ini menjadi faktor yang penting. Penyesuaian akan kondisi ruangan kerja, kursi dan peralatan komputer yang digunakan oleh karyawan di tempat kerja tidak berdampak pada kesejahteraan psikologisnya. Kedua, dengan melibatkan karyawan mengenai desain tempat kerja dan ruang kerja.

Kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan ketika supervisor memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi dan berbicara tentang masalah atau keluhan dalam tempat kerjanya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat ketika mereka terlibat dalam renovasi rancang ruang kantor. Ketiga, personalisasi lingkungan fisik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penciptaan ruang kerja individu yang nyaman. Individu akan meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan kerja mereka melalui personalisasi ruang kerja mereka. Pada akhirnya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menciptakan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan itu dapat tercapai bila kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan dirasa cukup lengkap dan cukup nyaman bagi mereka untuk melakukan keseluruhan tugas-tugasnya. Selain itu dengan ikut serta dalam mendesain dan menciptakan lingkungan kerja fisik perusahaan akan mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dwi Silvia Eka S, dkk (2016) menyebutkan bahwa

Lingkungan Fisik dan Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

H4 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2.2**  
**Hasil penelitian terdahulu**  
**yang mendukung potensi penelitian ini**

No	Nama, Judul dan Tahun	Hasil	Keterangan
1	Dwi Silvia Eka S dkk (2016) “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	Lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Mendukung Hipotesis H4
2	Suci Novia Putri (2017) Pengaruh persepsi keadilan Organisasi dan pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekan Baru	Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Mendukung Hipotesis H2
3	Aldaman, dkk (2017) Pengaruh Prestasi Kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor cabang bandar lampung	promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Mendukung Hipotesis H3
4	Danu Adi Wuryanto, dkk (2012) Analisis pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press	Presepsi keadilan kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Mendukung Hipotesis H1 dan H3
5	Irna Handyaningrum, dkk (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada karyawan PDAM Malang	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Mendukung Hipotesis H1 dan H4
6	Lydia Kusnadi dan devie (2015) Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui integrasi rantai pasokan pada perusahaan makanan di Surabaya	pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing	Mendukung Hipotesis H2

Sumber : dikembangkan untuk keperluan penelitian ini