

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a) Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sifat individu manusia karena setiap manusia mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda beda, menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah keadaan prasaan seseorang yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang di lakukanya, kepuasan kerja juga mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang baik dari tenaga kerja meliputi prasaan dan prilaku terhadap pekerjaannya yang dilakukan untuk mendapatkan penilaian yang baik.<sup>19</sup>

Menurut Husein kepuasan kerja adalah menunjukan kesetaraan di antara keinginan seseorang yang muncul terhadap imbalan yang di berikan oleh pekernjaanya.<sup>20</sup>

Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan kondisi prasaan seseorang yang

---

<sup>19</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 15.

<sup>20</sup>Husein, Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan, Seri Penelitian Bisnis* (Jakarta :Raja Garafindo Persada,2008), h.38

menggembirakan ataupun yang tidak menggembirakan dalam karyawan memandang pekerjaannya, yang berarti kepuasan kerja merupakan prasaan yang di rasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>21</sup>

Menurut Robbins and Judge kepuasan kerja adalah prasaan positif terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki prasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki prasaan yang negative terhadap pekerjaannya.<sup>22</sup>

Mangkunegara mengatakan bahwa kepuasan kerja itu berkaitan dengan teori pemenuhan kebutuhan, teori keseimbangan, teori perbedaan, teori motivasi dua faktor dan teori pandangan kelompok yang dimana pengertian dari teori di atas adalah sebagai berikut:

#### 1. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori ini menyatakan kepuasan kerja diukur melalui penerimaan penghargaan yang di terima oleh karyawan atau tingkat kebutuhan yang

---

<sup>21</sup>Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014),h. 193.

<sup>22</sup>Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi*, Edisi 12(jakarta: selemba Empat, 2008), Hh. 98.

terpuaskan. Karyawan akan puas apabila mereka mendapatkan yang mereka inginkan.

## 2. Teori Keseimbangan

Teori ini menyatakan seseorang akan merasakan puas apabila mendapatkan keadilan di peroleh dengan membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas, sekantor maupun di tempat lainya. Teori ini membagi dalam tiga golongan

a) *Input*, segala sesuatu berharga yang di rasakan oleh karyawan sebagai menunjang pekerjaan seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja dan lainya

b) *Out comes*, segala sesuatu yang berharga yang di rasakan karyawan dari hasil pekerjaanya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, motivasi dan lainya

c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang di dapatkan.

Teori ini menyatakan puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari perbandingan *input* dan *out comes*.<sup>23</sup>

## 3. Teori Perbedaan

Teori ini menyatakan kepuasan kerja di ukur menghitung selisi antara harapan dari pekerjaan yang

---

<sup>23</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan* Edisi 5 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h.119

di inginkan dengan yang di rasakan, kepuasan kerja tergantung pada perbedaan keseimbangan dan pemenuhan kebutuhan yang telah dicapai melalui pekerjaannya, sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung dari ketidaksesuan yang di rasakaan.

#### 4. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini ada dua faktor pengukur kepuasan kerja yaitu

- a) Faktor *Maintenance*, adalah faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman meliputi gaji, hubungan dengan rekan kerja, keamanan dalam bekerja dan lainnya
- b) Faktor Motivator atau *Satisfaction factors*, berkaitan dengan kebutuhan pegawai, factor ii berhubungan dengan penghargaan yang secara langsung yang berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, kebanggaan pekerjaan itu sendiri.<sup>24</sup>

#### 5. Teori Pandangan Kelompok

Dalam teori ini, kepuasan kerja bukanlah dari pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan kelompok jika seseorang kelompok merasakan pekerjaannya sesuai dengan harapan,

---

<sup>24</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan* Edisi 5 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h.119

kepentingan, dan tuntutan maka seseorang akan puas terhadap pekerjaannya.<sup>25</sup>

## **b) Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adapun faktor tersebut antara lain yaitu

1. Faktor Psikologis, faktor psikologis adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi ketentraman dalam bekerja dan perilaku terhadap pekerjaan.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ikatan sosial antar karyawan

3. Faktor Fisik

Faktor fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi waktu istirahat dan jenis pekerjaan

4. Faktor Jaminan Finansial

Faktor jaminan finansial adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan meliputi jaminan sosial, besarnya pendapatan,

---

<sup>25</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan* Edisi 5 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 120.

pendapatan, keinginan serta peluang promosi bagi karyawan.<sup>26</sup>

### c) Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut Rivai ada beberapa indikator antara lain :

#### 1. Tingkat Gaji

Gaji merupakan faktor yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi karyawan, dan bisa menjadi pendorong semangat dalam bekerja

#### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat membantu produktivitas karyawan, yang di mana tipe gaya kepemimpinan atasan yang baik bisa mempengaruhi kepuasan kerja

#### 3. Rekan Kerja

Hubungan kerja terhadap rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. yang di mana komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

#### 4. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja di perlukan guna untuk menunjang aktivitas karyawan sehari hari dengan adanya

---

<sup>26</sup>Titis Melani and Suhaji, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang)', *Jurnal Kajian Akuntansi Bisnis*, 1.1 (2012), 103–128 (h.113)

fasilitas yang memadai bisa membuat karyawan puas akan pekerjaan yang telah di lakukan.<sup>27</sup>

#### **d) Teori Kepuasan Kerja**

Marwansyah di dalam Hernita Eka kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan. Apabila nilai kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas karena harapan akan besaran kompensasi terpenuhi. Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal, sehingga timbulah kepuasan kerja Sejalan dengan teori Dua Faktor oleh Herzberg di dalam HernitaEka yang mengatakan motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja<sup>28</sup>

## **2. Kompensasi**

### **a) Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala, sesuatu yang di dapatkan oleh karyawan baik berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung, Kompensasi

---

<sup>27</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), h. 859.

<sup>28</sup> Hernita Eka “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Ilmu Administrasi* (2020).hal 4



menurut.<sup>29</sup> Kompensasi menurut Hariandja adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa untuk pekerjaan yang mereka selesaikan<sup>30</sup>

Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan atas pekerjaan yang telah di lakukan.<sup>31</sup>

Kompensasi menurut Kadarisman ialah Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan tipe-tipe reward yang di terima sebagai balasan atas pemberian tugas-tugas dalam sebuah organisasi.<sup>32</sup>

Kompensasi juga di artikan sebagai wujud penghargaan yang diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan yang di berikan terhadap pekerjaanya, pada hakikatnya kompensasi diberikan untuk membuat karyawan lebih berbobot, mendesak karyawan buat supaya lebih berprestasi, serta

---

<sup>29</sup>Desmawaty Hasibuan, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan', *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6.1 (2019), 9–15 (p. 11)

<sup>30</sup>Marihot, Hariandjah Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia, 2011) h. 155

<sup>31</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Bumi Aksara, 2014). h.188

<sup>32</sup>Kadarisma, *Manajemen Kompensasi*, (Depok :Raja Garafindo Persada 2016), h.6



mempertahankan produktifitas dan loyalitas yang tinggi kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, insentif dan *reward*/komisi.
2. Pembayaran secara tidak langsung dalam bentuk tunjangan.
3. Imbalan non finansial seperti jam kerja yang lues dan kantor yang bergrensi.<sup>33</sup>

Adapun pengertian kompensasi dalam ekonomi islam di sebut juga *ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang dalam bahasa disebut *al-‘wadh* yang dalam bahasa yang di artikan sebagai upah<sup>34</sup> Upah menurut islam adalah upah yang diterima oleh seseorang atas pekerjaan dalam imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat, Menurut Taqiyuddin an Nabhani ia mengatakan gaji sama dengan konsep upah, Upah dan gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi karyawan yang menjadi kewajiban dan tidak boleh di abaikan oleh pihak yang mempekerjakan.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>Wibowo., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2022), h. 201.

<sup>34</sup>Rifqi Muhammad, *Akutansi keuangan syari’ah* (Yogyakarta: P3EI Press,2008),h.357

<sup>35</sup>Idwal. B, ‘‘upah dan tenaga kerja dalam islam’’ *E-Jurnal Sytem IAIN Bengkulu* (h.2)

Kompensasi atau upah (*ujarah*) dalam islam ialah imbalan atau balasan atas hak yang telah di kerjakan oleh pekerja karena telah melakukan pekerjaanya.<sup>36</sup>

Menurut islam kompensasi atau upah harus di bayarkan sesuai dengan ketentuan yang telah di lakukan oleh karyawan sehingga mendapatkan makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya<sup>37</sup> Sinn mengatakan di dalam bukunya pemberian upah yang di lakukan oleh nabi Muhammad kepada pekerja di berikan sesuai dengan kondisi para karyawannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawannya, Bekerja dan pemberian sistem upah juga di atur dalam Al-Qur'an dalam surah At Taubah 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ  
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ  
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ Dan katakanlah: Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-nya sera orang orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan di

---

<sup>36</sup>Muhamad Tahmid Nur, “Kompensasi kerja dalam islam”, *jurnal Muamalah* 5.2 120-128 (h.126)

kembalikan kepada Allah yang mengetahui akan adanya ghaib dan yang nyata, lalu di beritaakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Serta As-sunnah

أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا  
عَرَقَهُ يَجِفُّ

Artinya :Berikan upah bekerja sebelum keringatnya kering (HR. Ibn Majah dari Ibn Umar).<sup>38</sup>

Menjelaskan bahwa Allah Swt memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja dan Allah memastikan akan membalas apa yang telah di kerjakan oleh seseorang, Allah juga menegaskan bahwa tujuan dan niat bekerja harus benar, Apabila niat bekerja benar maka Allah akan mebalas dengan kebaikan, begitu pula sebaliknya. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi sama dengan upah (ujarah) yang di mana segala ketentuan Allah mengenai sebuah pekerjaan pasti ada balasanya.<sup>39</sup>

#### **b) Tujuan Dan Manfaat Dari Kompensasi**

Kompensasi tidak hanya tentang organisasi dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan saja tetapi mempunyai tujuan dan manfaat bagi organisasi,

---

<sup>38</sup>Idwal, B, ‘‘upah dan tenaga kerja dalam islam’’ *E-Jurnal Sytem IAIN Bengkulu* (h.3)

<sup>39</sup>Sinn, A. I. A., *Manajemen syari’ah: Sebuah kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: raja Garafindo Persada 2012), h.41

menurut Hasibuan mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja, Sama dengan pemberian kompensasi yang baik maka ikatan kerja antara karyawan dengan pimpinan akan semakin bagus untuk organisasi
  2. Kepuasan kerja, dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam.
  3. Motivasi, jika kompensasi di berikan tinggi maka pimpinan perusahaan mudah dalam pemberian motivasi
  4. Stabilitas karyawan, dengan adanya kompensasi maka karyawan bisa konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya
  5. Disiplin dengan pemberian kompensasi yang baik maka karyawan akan disiplin dalam bekerja<sup>40</sup>
- sedangkan manfaat dari kompensasi sebagai berikut
1. Loyalitas meningkat, dengan adanya kompensasi baik maka loyalitas karyawan akan meningkat
  2. Komitmen kerja meningkat, pemberian kompensasi yang baik maka akan meningkatkan komitmen kerja para karyawan
  3. Mengurangi konflik dalam pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan

---

<sup>40</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h..hlm 89

mengurangi konflik antara karyawan dengan pimpinan organisasi

4. Meningkatkan kinerja karyawan dimana jika kompensasi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi<sup>41</sup>

### c) Indikator Kompensasi

Adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah

Gaji dan upah adalah uang atau imbalan yang di berikan pekerjaan yang telah di lakukan oleh karyawan.

2. Insentif/ Bonus (*Reward*)

Adalah berupa imbalan yang di berikan di luar dari gaji yang telah di tetapkan

3. Tunjangan

Merupakan balas jasa yang di berikan untuk karyawan atas pengorbanya dalam bekerja.

4. Fasilitas

Adalah berupa barang yang bisa di gunakan untuk karyawan seperti ruang khusus, kendaraan, tempat parkir khusus karyawan.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>Niken Herawati, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan', *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2.11 (2021), 13–22 (h. 16)

### 3. Motivasi

#### a) Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, motivasi mengacu pada konsep dorongan untuk bekerja dalam organisasi.<sup>43</sup> Motivasi merupakan dorongan yang ada di diri manusia untuk meningkatkan potensi yang ada di dalam diri manusia guna memberikan kinerja yang terbaik, ahli mengatakan motivasi adalah kemampuan yang terdapat dalam diri seorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan, motivasi merupakan proses mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai tujuannya,<sup>44</sup>

Menurut Widodo motivasi adalah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat memunculkan perilaku untuk melakukan suatu tindakan<sup>45</sup>

Menurut Henry Simamora motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan seseorang untuk upaya tertentu yang akan memberikan tingkat kinerja yang pada

---

<sup>42</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.86

<sup>43</sup>Kartawan and Lina Marlina, 'Manajemen Sumber Daya Insani', *LPPM Universitas Siliwangi*, 53.9 (2003), 1–260 (h. 157).

<sup>44</sup>Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, Edisi 3 (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2020), h.166.

<sup>45</sup>Widodo Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta :Erlangga 2015), h.187

dasarnya menghasilkan imbalan atau kepuasan yang di kehendaki<sup>46</sup>

Menurut Darmawan motivasi adalah keadaan jiwa manusia yang mendorong ataupun menggerakkan seseorang untuk mengarahkan serta menyalurkan sikap dan tindakan yang berhubungan dengantujuan ataupun pencapaian supaya bisa membangkitkan keinginan bekerja lebih giat lagi guna mencapai hasil yang di inginkan.<sup>47</sup>

Menurut Sopiah motivasi adalah keadaan di mana usaha dan keinginan keras seseorang untuk mencapai hasil-hasil yang di inginkan seperti produktifitas, kehadiran ataupun inovasi dalam bekerja<sup>48</sup>

Menurut Hasibuan motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan gigih mencapai hasil yang dicapai.<sup>49</sup>

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan,

---

<sup>46</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2012), p. 133.

<sup>47</sup>Didit Darmawan, *Prinsip- prinsip Prilaku Organisasi*, (Surabaya : Pena Semesta 2013),h.41

<sup>48</sup>Sopiah, *Prilaku Organisasi* (Yogyakarta :Andi Offset 2008),h.44

<sup>49</sup>Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.95



memperoleh pengakuan, berkuasa. Sedangkan faktor ekstern ialah terkait kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel<sup>50</sup>

#### **b) Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja**

Bagi organisasi motivasi merupakan kekuatan dalam mengendalikan para karyawan agar bekerja lebih baik, adapun tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

---

<sup>50</sup>Wiwik Wisiyanti dan Dewi Fitriani, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok: jurnal cakrawala, Vol. XVII, No.2 (2017) hal.134

10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>51</sup>

**c) Indikator-indikator motivasi**

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti antara lain

1. Gaji

gaji merupakan faktor penting dalam untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri, selain memenuhi kebutuhan pokok bagi karyawan gaji juga sebagai daya dorong agar karyawan bekerja lebih semangat lagi

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

3. Hubungan kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan salingmendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dan pimpinan

4. Pengakuan atau Penghargaan

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan

---

<sup>51</sup>Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, cetakan 1* (Banten: CV. AA RIZKY Penulis:, 2021).h 29

## 5. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan menggerakkan karyawan untuk melakukan tugas selanjutnya atau tugas yang lain.

## 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarah yang diterima<sup>52</sup>



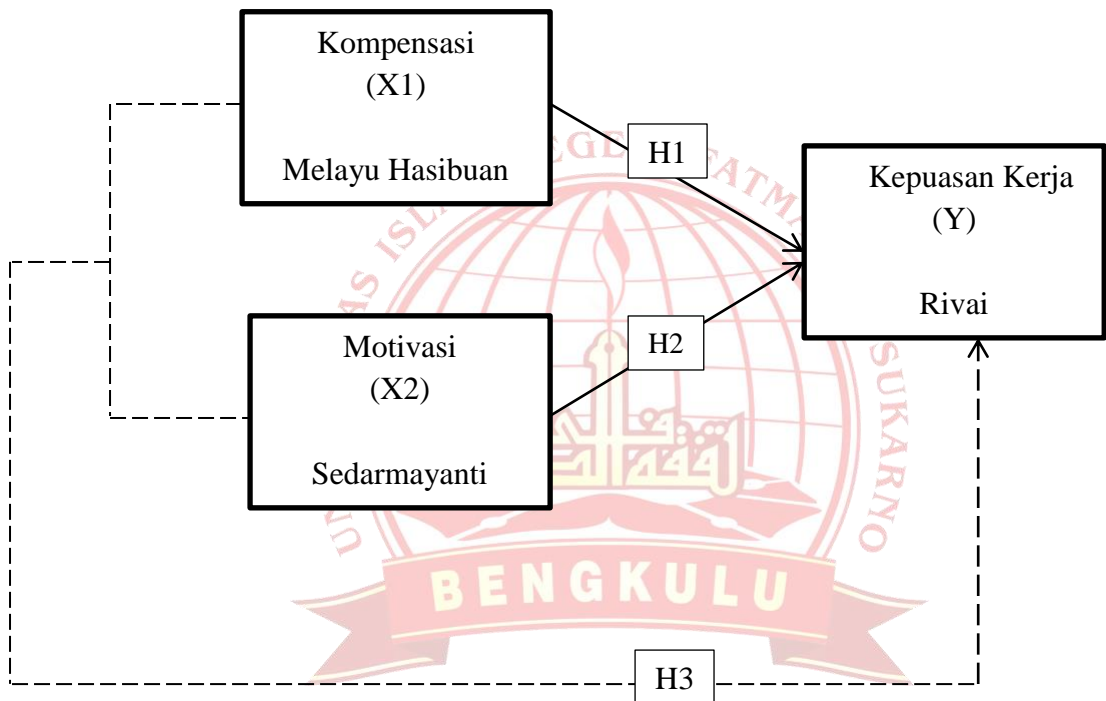
---

<sup>52</sup>Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai* (Bandung:Refika Aditama, 2015) , h.233-239

## B. Kerangka Berfikir Penelitian

Untuk memudahkan dalam mencapai tujuan penelitian diperlukan kerangka berfikir maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah:

**Gambar 2.1**



### Keterangan

—→ = Pengaruh masing-masing variable independen

---→ = Pengaruh variabel secara dependen

H1 = Pengaruh (X1) terhadap Y

H2 = Pengaruh (X2) terhadap Y

H3 = Pengaruh (X1, X2) terhadap Y

### 3. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat di sajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah di kemukakan yaitu sebagai berikut:

1. H1 = Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. H2 = Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
3. H = Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

