

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko, (2000: 193), kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Hasibuan, (2000: 199), tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Berdasarkan kedua tokoh di atas maka kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang atas hasil pekerjaan mereka yang tidak dapat diukur tingkat kepuasannya. Dalam hal ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Hasibuan di atas bahwa setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya, sehingga dalam pengumpulan data melalui

wawancara maupun angket juga setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda.

Salah satu teori tentang kepuasan kerja yaitu teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Hasibuan, 2000: 121).

Menurut Hasibuan, (2000: 200), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton

Berdasarkan penjelasan Hasibuan di atas kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, hal ini masih berhubungan dengan pernyataan sebelumnya bahwa setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda ini karena setiap individu karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda. Oleh karenanya Hasibuan menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang mungkin dalam penelitian ini faktor tersebut menjadi salah satu terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 858), dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Kemudian salah satu model teori yang

berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh *Edward Lawler* yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesejahteraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 856), setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 859), kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Berdasarkan pemaparan yang disebutkan oleh Rivai dan Sagala di atas bahwa kepuasan kerja ini mengacu pada kompensasi yang di dapat oleh karyawan apakah memuaskan atau tidak. Pernyataan selanjutnya menjelaskan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan sebelumnya bahwasannya tingkat kepuasan individu karyawan berbeda sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Pernyataan selanjutnya oleh Rivai dan Sagala bahwasannya kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan, ini berarti kompensasi atau imbalan yang menjadi pemicu

terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga kepuasan akan diperoleh karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 860), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut.

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- b) *Supervise*
- c) Organisasi dan manajemen
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f) Rekan kerja
- g) Kondisi pekerjaan

Pegawai pun dalam bahasa Jawa berasal dari kata “gawe” atau “kerja”, sedangkan kepegawaian yang berasal dari kata pegawai itu berubah maknanya menjadi segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang boleh sesuatu organisasi dipertimbangkan dan mungkin untuk menjadi urusan organisasi. Ini berarti bahwa apa yang tercakup dalam manajemen sumber daya manusia itu berbeda untuk setiap organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

2. Kompensasi

Menurut Sholihin, (2010: 415- 416), kompensasi (umum) adalah pendapatan, bonus, penghargaan, atau sesuatu yang menyenangkan yang diterima sebagai pembayaran atas barang atau jasa yang telah diberikan; kompensasi (hukum) adalah cara menghapuskan utang antara dua pihak yang saling berutang dengan memperhitungkan kewajiban dan hak

masing-masing. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwasannya kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa atau penghapusan utang antara dua pihak yang saling berutang dengan memperhitungkan kewajiban dan hak masing-masing, kompensasi tersebut bisa berupa pendapatan, gaji, upah, insentif, bonus dan penghargaan yang diperoleh sebagai biaya utama pekerjaan karyawan sehingga mendapatkan kepuasan atas apa yang diperoleh karena terbayarkan kerja keras karyawan tersebut dan kebutuhan dapat terpenuhi.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 743), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internasional dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas bahwasannya kompensasi menjadi pemicu karyawan bekerja secara maksimal sampai keberhasilan strategi perusahaan dapat tercapai, kompensasi sebagai pancingan bagi karyawan agar bekerja keras oleh sebab itu kompensasi yang diberikann harus sesuai dengan kerja keras karyawan sehingga tercapai suatu keadilan dan terpenuhi antara hak dan kewajiban karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 744- 746), mengemukakan komponen-komponen kompensasi, yaitu.

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)
Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Rivai dan Sagala, (2009: 749- 750), menyebutkan tiga tahapan menetapkan kompensasi, yaitu.

- Tahap 1: Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan *internal* yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- Tahap 2: Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan *eksternal* yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- Tahap 3: Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan *internal* dan *eksternal*.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas bahwasannya kompensasi yang di peroleh berupa upah, gaji, bonus atau komisi tidak cukup memberikan karyawan perasaan bahagia dalam bekerja, oleh karenanya dalam bekerja juga terdapat hiburan, pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan perasaan senang dan merasa pekerjaan yang dijalani bukan pekerjaan yang sulit dan berat namun pekerjaan tersebut akan berubah menjadi sebuah pekerjaan yang ringan dan menjadi sebuah kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan.

3. Motivasi Kerja

Menurut Sardiman, (2005: 73), motivasi berasal dari kata "*motive*" atau "*motion*" yang berasal dari bahasa Inggris yang dapat diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Dalyono, (2009: 57), motivasi adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sedangkan menurut Sumiati, (2007: 236), mengatakan bahwa

motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri untuk bertindak laku. Dorongan itu pada umumnya diarahkan untuk mencapai sesuatu tujuan. Sehingga motivasi dapat memberikan semangat yang luar biasa terhadap seseorang untuk berperilaku dan dapat memberikan arah dalam bekerja.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas bahwasannya motivasi merupakan suatu daya penggerak dan dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang didalamnya terdapat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu hal ini akan mengacu pada arah perilaku individu (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku individu (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Lebih lanjut menurut Rivai dan Sagala, (2009: 850-851), menjelaskan mengenai motivasi bersifat positif, sebagai berikut.

1. Penghargaan terhadap pekerjaan

Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

2. Komunikasi dan informasi
Pemberian informasi yang jelas juga akan sangat membantu karyawan untuk memperoleh rasa ingin tahunya akan informasi, pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan bisa merupakan motivasi karena karyawan dianggap menjadi bagian penting atas pekerjaan tersebut
3. Persaingan, partisipasi dan kebanggaan
Pemberian hadiah untuk yang mencapai target kinerjanya merupakan bentuk motivasi positif dalam persaingan antar karyawan. Partisipasi yang dimaksud disini adalah, yang digunakan sebagai *democratic manajement*. Kebanggaan disini sebagai alat motivasi karyawan.

Motivasi pada dasarnya merupakan keinginan yang ingin dipenuhi, maka ia akan timbul jika ada rangsangan, baik karena adanya kebutuhan maupun minat terhadap sesuatu. Berdasarkan penjelasan dari tokoh di atas motivasi merupakan serangkaian perilaku yang mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan baik. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja juga dapat diartikan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 840-848), menjelaskan beberapa teori motivasi yang dikenal, yaitu.

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)
2. *McClelland Theory of Needs*
3. *Theory X and Theory Y*
4. Teori ERG
5. Pola Dasar Pemikiran *Content Theory*
6. Pola Dasar Pemikiran *Process Theori*
7. Pola Dasar Pemikiran *Reinforcement Theory*
8. Pola Dasar Pemikiran *Expectancy Theory*

Berdasarkan delapan teori yang dikemukakan Rivai dan Sagala di atas penelitian yang dilakukan menganut teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Rivai dan Sagala, (2009: 840), Maslow menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hierarki kebutuhan Maslow digambarkan seperti bentuk piramida yang di jelaskan di bawah ini, yaitu.

1. Berada paling dasar sebagai kebutuhan terendah yaitu kebutuhan fisiologi, mencakup kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.
2. Diatas kebutuhan fisiologi terdapat kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Tingkatan selanjutnya adalah kebutuhan kepemilikan sosial yaitu kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Tingkatan selanjutnya kebutuhan penghargaan diri yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
5. Tingkatan teratas pada teori ini adalah kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Sesuai dengan pendapat Maslow bahwasannya semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori *self-actualization* atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika dilihat dari struktur dan keadaan masyarakat Indonesia, sumber daya manusia kita masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis. Dengan

demikian penelitian ini sesuai dengan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow di atas.

Tujuan pemberian motivasi antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
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.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2000: 145).

Menurut Hamalik, (2004: 162-163), membagi motivasi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi intrinsik.
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang sebenarnya timbul dalam diri siswa sendiri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional, seperti keinginan untuk mendapatkan keterampilan tertentu.
2. Motivasi ekstrinsik.
Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar situasi belajar, seperti penghargaan, persaingan dan hukuman.

Adapun ciri-ciri motivasi yang ada pada diri seseorang adalah sebagai berikut.

1. Tekun menghadapi tugas
 2. Ulet menghadapi kesulitan
 3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
 4. Lebih senang bekerja mandiri
 5. Cepat bosan pada tugas-tugas rutin
 6. Dapat mempertahankan pendapatnya
 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakinnya itu
 8. Senang mencari dan memecahkan soal-soal (Sadirman, 2004: 83).
- Lebih lanjut Hamalik, (2004: 161), mengemukakan tentang fungsi

motivasi sebagai berikut.

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini dan sudah pernah dilaksanakan adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dessy Desmaniar Romas	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Propinsi Lampung Tahun 2003	Kinerja pegawai terbukti secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh faktor motivasi yang diterima oleh pegawai tersebut. Aspek-aspek motivasi yang pengaruhnya signifikan dan positif terhadap motivasi pegawai adalah kebutuhan dasar (fisiologis), kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan akan penghargaan. Sedangkan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri pengaruhnya kurang signifikan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Mirajanah	Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Laut di Bandar Lampung tahun 2005	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi

			diri terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Laut di Bandar Lampung tahun 2005 dengan hasil perhitungan dilihat menggunakan table Anava dengan signifikansi 0,05: diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 32,424 > 3,71$.
3.	Ariyanto	Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri BBandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen bimbingan dan konsultasi belajar Nppppppurul Fikri Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014. Hasil uji tersebut diketahui bahwa diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $0,459 > 0,282$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,459.
4.	Yudistya	Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kantor Cabang Lampung Tahun 2010	Berdasarkan tabel intepretasi r maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y) termasuk dalam kategori sedang karena nilai r_{rh} terletak antara 0,400-0,599. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa arah hubungan antara variabel kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y) adalah positif karena nilai koefisien korelasi bertanda positif (+) artinya semakin baik kompensasi (X) akan

			semakin baik pula ppssemangat kerja pegawai.
--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu kegiatan bergantung pada bagaimana pelaksanaan atau proses dari kegiatan tersebut. Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat optimal atau keberhasilannya bergantung pada kompensasi yang diperoleh dan motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2000: 121), Salah satu teori tentang kepuasan kerja yaitu teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas. Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 858), dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Kemudian salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh *Edward Lawler* yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesejahteraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

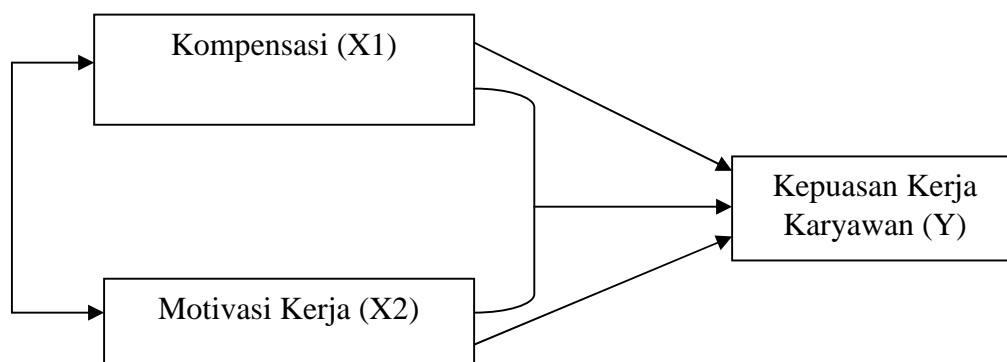
Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 741), kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi *financial* langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Menurut Rivai dan Sagala, (2009: 837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Dalyono, (2009: 57), motivasi adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sedangkan menurut Sumiati, (2007: 236), mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri sendiri untuk bertindak laku. Dorongan itu pada umumnya diarahkan untuk mencapai sesuatu tujuan. Sehingga motivasi dapat memberikan semangat yang luar biasa terhadap seseorang untuk berperilaku dan dapat memberikan arah dalam belajar.

Dalam memotivasi karyawan, para manajer disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Karena seorang akan bekerja keras atas dasar adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya yang semakin lama semakin kompleks demi bertahan hidup.

Model teoritis pengaruh motivasi kerja dan minat berwirausaha terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen X1 dan X2, dan satu variable dependen Y, (Sugiyono, 2013: 68).

D. Hipotesis

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko di Pasar Cendrawasih Kota Metro tahun 2015.