

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

**ANDI ASRIANA TENRIAWARU
A021191037**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

*Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana Ekonomi*

Disusun dan diajukan oleh:

ANDI ASRIANA TENRIWARU

A021191037



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

ANDI ASRIANA TENRIWARU
A021191037

telah diperiksa dan disetujui untuk di ujikan

Makassar, 20 Juni 2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Siti Haerani, M.Si
NIP . 196206161987022001

Pembimbing Pendamping



Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M
NIP. 19881202015042002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Andi Aswan, S.E., MBA.,M.Phil.,DBA,CWM.
NIP.1977051020006041003

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh
ANDI ASRIANA TENRIAWARU
A021191037

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 17 Juli 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

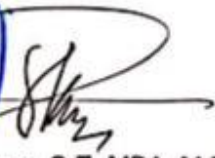
Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	TandaTangan
1.	Prof. Dr. Siti Haerani, M.Si	Ketua	
2.	Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Muhammad Yunus Amar, SE.,M.T., CWM	Anggota	3. 
4.	Dr. Muhammad Toaha, MBA., CSF	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil
NIP.197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Asriana Tenriawaru

NIM : A021191037

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 17 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Andi Asriana Tenriawaru

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Haji Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bimbingan, perhatian, dukungan, bantuan, serta motivasi dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, izinkan peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penuh rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.
3. Prof. Dr. Siti Haerani, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I atas waktu yang telah diluangkan dan segala perhatian, arahan, dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi.
4. Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi .
5. Seluruh dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ha-

sanuddin yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang tak ternilai kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

6. Seluruh dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang tak ternilai kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh staff Departemen Manajemen dan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis dalam proses administrasi dan seluruh pengurusan berkas skripsi penulis sehingga semuanya bisa berjalan dengan lancar.
8. Kedua orang tua Ayah tercinta Alm. Dr. Ir. M. Asar Said Mahbub, Mp dan Ibu tercinta Nur Intan S.Ag yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang, doa, perhatian, dan dukungan untuk pendidikan penulis dan disetiap langkah hidup penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhirnya.
9. Untuk saudara saya A. Nisar Waniaga, A. Ghifari Waniaga, dan A. Najwan Said Waniaga yang telah memberikan dukungan dan tawa dalam mewarnai proses penulisan skripsi penulis.
10. Untuk Teman dekat penulis yaitu Ahmad Mi'raj Yasir yang telah menjadi tempat bertukar cerita, dan selalu memotivasi dengan afirmasi positif sehingga sangat berjasa dalam penyelesaian skripsi ini dan tak lupa juga semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis.
11. Untuk skarda squad keluarga besar saya, terima kasih telah memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat me-

nyelesaikan skripsi hingga selesai.

12. Untuk Amalia Dwi Aprilita, S.E dan Ghina Maharani terima kasih telah menjadi orang pertama yang penulis hubungi saat penulis sedang mengalami masalah, terima kasih atas bantuan serta waktunya untuk saling berbagi cerita, memberi saran dan memberikan motivasi kepada penulis.
13. Untuk Bestie yaitu, Adriani, Fifi, Puma, Dinar, dan Aqilah yang telah menjadi teman pertama bagi penulis dari awal kuliah sampai saat ini.
14. Sahabat Dewi, Mufhida, Farah, Ifty, Tri yang telah menemani penulis sejak duduk dibangku SMA hingga saat ini. terima kasih atas bantuan serta waktunya untuk saling berbagi cerita, memberi saran dan motivasi.
15. Kepada teman-teman posko 5 KKNT PUPR Maros Gel.108 Universitas Hasanuddin terutama Nanda, Ame, Ammar, Rauf, Reza, Agung, Ahmad, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi dan studi penulis.

Penulis menyadari akan keterbatasan skripsi ini dan masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi banyak pihak.

Makassar, 17 Juli 2024



Andi Asriana Tenriawaru

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

Andi Asriana Tenriawaru
Siti Haerani
Insany Fitri Nurqamar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang disebarkan menggunakan kuesioner kepada 178 perawat RSUD Haji Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar.

Kata Kunci : kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON MOTIVATION AND JOB SATISFACTION NURSES RSUD HAJI MAKASSAR CITY

Andi Asriana Tenriawaru
Siti Haerani
Insany Fitri Nurqamar

This study aims to investigate the impact of compensation on the motivation and job satisfaction of nurses at Haji Regional General Hospital in Makassar City. The research employs a quantitative research method. The data utilized in this study are primary data distributed through questionnaires to 178 nurses in Haji Regional General Hospital Makassar.

The findings of this research indicate that financial compensation and non-financial compensation has a positive and significant impact on the work motivation of nurses at Haji Hospital. Financial compensation and non-financial compensation positively influences job satisfaction among nurses in Haji Regional General Hospital Makassar. Financial and non-financial compensation has a positive and significant impact on job satisfaction through work motivation among nurses in Haji Regional General Hospital Makassar.

Keywords : *financial compensation, non-financial compensation, motivation, job satisfaction*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kompensasi	11
2.1.3 Motivasi.....	14
2.1.4 Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	21
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	23
3.1 Kerangka Pikir Penelitian	23
3.2 Hipotesis	24
BAB IV METODE PENELITIAN.....	25
4.1 Rancangan Penelitian	25
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	25
4.3 Populasi dan Sampel	25
4.3.1 Populasi	25
4.3.2 Sampel.....	26

4.4 Jenis dan Sumber Data	27
4.4.1 Jenis Data	27
4.4.2 Sumber Data	27
4.5 Teknik Pengumpulan Data	27
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
4.7 Instrumen Penelitian	29
4.7.1 Uji Validitas	29
4.7.2 Uji Reliabilitas	30
4.8 Analisis Data	30
4.8.1 Analisa Deskriptif	30
4.8.2 Analisis Jalur (Path Analysis)	31
4.8.3 Koefisiensi Determinan	31
4.9 Uji Hipotesis	32
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	33
5.1 Deskripsi Data	33
5.1.1 Karakteristik Responden	33
5.2 Uji Validitas	35
5.3 Uji Reliabilitas	36
5.4 Uji Statistik Deskriptif	37
5.5 Analisis jalur (Path Analysis)	39
5.6 Uji Hipotesis	43
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	56
6.1 Kesimpulan	56
6.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Jumlah Perawat di RSUD Haji Makassar 2022.....	5
1.2 Capaian Kepuasan Perawat di RSUD Haji Makassar 2022	6
2.1 Penelitian Terdahulu	21
4.1 Definisi Operasional Variabel	28
4.2 Skala Penelitian	29
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	33
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	34
5.4 Hasil Uji Validitas	35
5.5 Hasil Uji Reliabilitas	36
5.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif	37
5.7 Hasil Uji Koefisiensi Jalur Model 1	40
5.8 Hasil Koefisien Determinasi Model 1.....	40
5.9 Hasil Uji Koefisiensi Jalur Model 2	41
5.10 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Model 2.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

3.1 Kerangka Pemikiran.....	23
5.1 Substruktur I	40
5.2 Substruktur II.....	42
5.3 Analisis Jalur Path Penelitian	42

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman	
LAMPIRAN 1 Biodata	63
LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian	64
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas X1	69
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas X2	69
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Validitas Y	70
LAMPIRAN 6 Hasil Uji Validitas Z	70
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Reliabilitas X1	71
LAMPIRAN 8 Hasil Uji Reliabilitas X2	71
LAMPIRAN 9 Hasil Uji Reliabilitas Y	72
LAMPIRAN 10 Hasil Uji Reliabilitas Z	72
LAMPIRAN 11 Hasil Uji Statistik Deskriptif	73
LAMPIRAN 12 Hasil Uji Analisis Jalur Model 1	73
LAMPIRAN 13 Hasil Uji Analisis Jalur Model 2	73
LAMPIRAN 14 Tabulasi Data	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tidak hanya dapat dilihat dari hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan namun, juga dapat dilihat dari siapa yang berada di balik hasil akhir tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan sebuah perusahaan tentunya harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang dapat di andalkan dan berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Susan, 2019).

Mengelolah sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan yang dirancang menempatkan personel sesuai untuk posisi yang tepat agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi (Kaehler dan Grun-dei,2019; Hasmin dan Jumiatty 2022). Dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih karena karyawan merupakan hal yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan kompensasi dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja (Ariandi, 2018).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Sikula, 2010). Menurut William B.werther dan keith davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima

sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodic disain dan dikelola oleh bagian personalia. Melayu S.P. Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Waworuntu, 2022). Tujuan pemberian balasan hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen.

Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi (Susan, 2019).

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, maka berdampak terhadap proses kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan, menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai situasi emosional terkait dengan penilaian positif atau negatif pekerjaan (Mario, M. 2018).

Motivasi yaitu kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan. Motivasi menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk,2019). Hal ini berarti motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang baik maka secara tidak langsung organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan hal penting jika dihubungkan dengan pekerjaan karena dengan motivasi yang tinggi karyawan diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang baik, khususnya motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Meski motivasi internal dinilai lebih penting akan tetapi karyawan juga masih memerlukan dorongan dari luar. Salah satu faktor pendorong dari luar adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Wulansari dkk., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wulansari dkk., 2017) diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, menggunakan 27 orang responden yang merupakan jumlah seluruh karyawan di Departemen Sumber daya Manusia. Analisis regresi sederhana dan analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan mengukur hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan.

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

(Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap kematangan psikologis sehingga dapat menimbulkan perasaan suka, gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan prestasi kerja pegawai. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati (Mario, M. 2018).

Pengukuran kepuasan kerja menurut Luthans (2006) menjelaskan indikator terjadinya suatu kepuasan kerja meliputi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Permasalahan yang sering muncul pada karyawan Rumah Sakit Haji Makassar ini adalah kinerja karyawan yang terkadang kurang fokus dalam bekerja dan melayani konsumen (Mario, M. 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa & Prasetyo (2018) diketahui bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604 dan hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah

pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.

Sedangkan kepuasan kerja karyawan RSUD Haji Makassar peneliti melihat banyak kekurangan yakni kurangnya perhatian terhadap para karyawannya dan adanya beberapa keluhan yang menyebutkan bahwa gaji yang mereka terima kurang dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, dalam variabel kepuasan kerja salah satu indikatornya yakni adanya kepuasan terhadap gaji, dimana dalam penelitian ini hal tersebut tidak terpenuhi dengan baik. Karena gaji merupakan alasan dasar bagi seseorang untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberlakukan upah berupa asuransi dan tunjangan kepada karyawan yang telah bertugas sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur oleh perusahaan. Hal ini dapat dijadikan dasar guna menentukan bonus yang akan diterima oleh karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Perawat di RSUD Haji Makassar 2022

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1	PNS	242
2	Non PNS	78
Total		320

Sumber: RSUD Haji Kota Makassar 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa perawat di RSUD Haji Makassar sebanyak 320 orang terbagi atas perawat PNS 242 orang, sedangkan perawat Non PNS sebanyak 78 orang. RSUD Haji dalam memberikan pelayanan dilakukan dengan pendekatan komprehensif dari peningkatan mutu dan keselamatan pasien. Peningkatan mutu secara menyeluruh adalah memperkecil risiko pada pasien dan staf secara berkesinambungan. Risiko ini ditemukan baik di proses klinik maupun di lingkungan fisik. RSUD Haji Makassar dalam kegiatannya menyediakan fasilitas yang aman, berfungsi dan supportif bagi pasien, keluar-

ga, staf, dan pengunjung. Secara khusus manajemen harus berusaha keras untuk mengurangi dan mengendalikan bahaya dan risiko, mencegah kecelakaan dan cedera serta memelihara kondisi aman. RSUD Haji Makassar membutuhkan cukup banyak sumber daya manusia dengan berbagai keterampilan, dan orang yang kompeten untuk melaksanakan misi rumah sakit dan memenuhi kebutuhan pasien.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada, sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di rumah sakit (Basir dkk, 2022).

Profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Rusfianti, 2018).

Berdasarkan laporan survey kepuasan dan kinerja pegawai RSUD Haji Kota Makassar diketahui bahwa kinerja karyawan pada RSUD Haji Kota Makassar masih rendah. Rendahnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan RSUD Haji Kota Makassar disebabkan karena kurangnya kompensasi yang mereka terima.

Tabel 1. 2 Capaian Kepuasan Perawat di RSUD Haji Makassar 2022

Sub Unsur	Nilai Sub Unsur	Unsur Kepuasan	Rata- Rata Unsur	Persepsi Kepuasan
SU1	3,185	U1 Kebijakan RSUD (<i>Company Policy</i>)	3,144	Baik
SU2	3,084			
SU3	3,164			
SU4	3,185	U2 Hubungan Dengan Atasan (<i>Supervision</i>)	3,181	Baik
SU5	3,217			
SU6	3,142			
SU7	3,393	U3- Hubungan Dengan Rekan kerja (<i>Interpersonal Relation</i>)	3,430	Baik
SU8	3,442			
SU9	3,456			
SU10	2,961	U4- Keamanan Dan	3,006	Kurang Baik

Sub Unsur	Nilai Sub Unsur	Unsur Kepuasan	Rata- Rata Unsur	Persepsi Kepuasan
SU11	2,939	Keselamatan kerja (<i>Job Security</i>)		
SU12	3,118			
SU13	2,961	U5-Kompensasi/ Kesejahteraan (<i>Payment</i>)	2,847	Kurang Baik
SU14	2,649			
SU15	2,932			
SU16	3,019	U6-Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)	2,977	Kurang Baik
SU17	2,968			
SU18	2,944			
SU19	3,200	U7-Tanggung Jawab Pekerjaan (<i>Responsibility</i>)	3,140	Baik
SU20	3,060			
SU21	3,161			
SU22	3,185	U8- Prestasi Yang Diraih (<i>Achievement</i>)	3,231	Baik
SU23	3,316			
SU24	3,193			
SU25	2,997	U9- Peluang Untuk Maju (Karir dan Pengembangan SDM)	2,985	Kurang Baik
SU26	2,968			
SU27	2,990			
SU28	3,135	U10-Pengakuan Orang Lain (<i>Recognition</i>)	3,036	Kurang Baik
SU29	3,019			
SU30	2,954			
SU31	3,205	U11- Kerja Itu Sendiri (<i>Work Itself</i>)	3,233	Baik
SU32	3,229			
SU33	3,265			

Sumber: RSUD Haji Kota Makassar 2022

Berdasarkan capaian kepuasan pegawai RSUD Haji kota Makassar dapat disimpulkan bahwa 50% dari unsur kepuasan pegawai RSUD Haji kota Makassar di golongan kurang baik oleh persepsi dari pegawai mengenai kepuasan, yang dimana hal tersebut memberikan dampak terhadap motivasi kerja dan kinerja yang salah satunya pada unsur kompensasi kesejahteraan yang mendapat respon kurang baik yang tentunya secara langsung berdampak terhadap motivasi kerja pegawai yang dimana motivasi kerjalah yang mendorong seseorang untuk mengambil suatu tindakan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, jika kompensasi diberikan kurang baik maka akan mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai dan kepuasan kerja pegawai menjadi kurang baik dikarenakan tidak ter-

penuhnya unsur kepuasan dalam hal kompensasi yang diberikan terhadap pegawai.

Hasil yang di dapatkan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai kebutuhan karyawan sehingga motivasi karyawan yang cukup menurun dan tidak sesuai seperti yang diharapkan.

Dari Fenomena diatas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Haji Kota Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penyusun dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penulisan penelitian ini mempunyai arah dan tepat sasaran diperlukan adanya tujuan, adapun tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja perawat RSUD Haji Kota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan acuan secara teoritis untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi para pembaca serta bisa memperluas penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada perusahaan sebagai bahan perencanaan dan pengembangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang

ada dalam perusahaan, dan sebagai bahan pertimbangan dalam perusahaan dalam pengambilan keputusan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam bidang Sumber Daya Manusia, dan diharapkan menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini terdiri dari kerangka pikir, dan hipotesis penelitian

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sebagai *grand theory*, middle theorynya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan *applied theory* nya adalah kompensasi, motivasi, Kepuasan kerja Perawat . Adapun uraian penjelasan teori tersebut sebagai berikut.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi diatas, dapat dikatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Menurut Sinambela (2018), menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual di-

pengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

1. Menurut Hariandja (2002) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji dan bonus. Gaji atau upah menurut Hariandja (2002) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Simamora (2006) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Kompensasi tidak langsung, diantaranya program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan dan libur hari besar dan fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, kakntin dan tempat beribadah.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada perawat tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2. Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2012) menjelaskan motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah 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.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

2.1.3.4 Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut.

1. Prinsip mengikutsertakan
yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Prinsip komunikasi
yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
3. Prinsip pengakuan
yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Prinsip wewenang
yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Prinsip perhatian
timbang balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan dari emosional seorang pekerja terhadap caranya memandang pekerjaannya, apakah menyenangkan atau sebaliknya. Rivai & Mulyadi (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja meru-

pakan penilaian sendiri dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya (L. R. Dewi, 2021).

Waspodo dan Minadaniati (2012) dalam (Gunawan *et al.*, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian atau achievement dalam pekerjaannya dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi dan personal. Setiap individu memiliki sumber dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Kreitner & Kinicki, 2014). Kreitner & Kinicki (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dan karena persepsi setiap individu berbeda atas setiap kejadian maka hal itu kemudian menciptakan sumber kepuasan yang berbeda-beda pula (A Charmiati & Surya, 2019).

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo dkk (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Needs fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Values attainment*)

Kepuasan merupakan persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Wanda (2015) dalam (Khasanah, 2019) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh (Brown & Ghiselli 1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

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

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

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

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
3. Faktor Fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan pegawai, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metodelogi	Hasil
1.	Sri Lestari, Putri Rachmasari (2021)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada <i>Paperclip</i> Cabang Kota Kasablanka)	Populasi untuk penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada <i>Paperclip</i> Cabang Kota Kasablanka dengan jumlah karyawan sebanyak 48orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 48 orang.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) - Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Asriani, Devia Lorensa, Pebriada Saputri, dan Tetra Hidayati (2020)	<i>The effect of compensation and motivation to employee performance</i>	Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang menggunakan 35 orang sebagai sampel.	<ul style="list-style-type: none"> -Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan -Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Populasi sebanyak 116 orang, sampel jenuh sebanyak 116 orang Menggunakan Metode analisis jalur (Path Analysis).	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. - Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

No	Penulis	Judul	Metodelogi	Hasil
				signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Muhammad Yusrizal Syahrir Firdaus & Herman Sjahruddin (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.	Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawainya yang bekerja pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Sampel penelitian ini sebanyak 53 pegawai sebagai unit analisis.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan motivasi kerja yang ditunjukkan terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. - Motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
5.	Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, & Arif Partono Prasetio. (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di departemen sumberdaya manusia Pln kantor distribusi Jawa Barat dan Banten.	Populasi sebanyak 27 orang, sampel jenuh sebanyak 27 orang. Menggunakan metode regresi linier sederhana menggunakan SPSS 20.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Anton Tirta Komara, Euis Nelliwati (2014)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (pns) di lingkungan rumah sakit umum daerah (rsud) kota Bandung	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan Verifikatif, dengan jumlah responden 183 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tidak sesuai, motivasi kerja berada pada kategori rendah, kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan kinerja berada pada kategori kurang baik.
7.	Alamzeb Amir, Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed, Dan Oimar Mujahid (2012)	<i>Compensation methods and employess, motivation (with reference to employess of national commercial bank Riyadh)</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan jumlah responden 50 orang.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80% pegawai termotivasi dengan adanya pemberian reward -pemberian penghargaan juga meningkatkan motivasi pegawai.