

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan kajian teoritik yang ada kaitannya (relevansinya) dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Dengan adanya tinjauan pustaka, peneliti bisa mengetahui apakah ada permasalahan yang sama pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Selain itu, tinjauan pustaka bisa dijadikan sebagai acuan mengenai teori yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitisekarang berbeda, seperti variabel yang digunakan, objek penelitian, dan tujuan penelitian. Peneliti sekarang menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi dan kepemimpinan transaksional dengan variabel dependen ada satu, yaitu kepuasan kerja. Kemudian untuk objek penelitian, peneliti akan melakukan penelitian di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan tujuan penelitian untuk menganalisis dan memberikan saran atas variabel kompensasi dan kepemimpinan transaksional sebagai penekan tingkat kepuasan kerja.

Berikut ini adalah tinjauan pustaka penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian sekarang:

Tabel 3.1

Tinjauan Pustaka

No	Judul, Peneliti Terdahulu, dan Tahun Terbit	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
-----------	--	------------------------------	--------------	------------------	------------------

1.	Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. (Rocky Potale dan Yantje Uhing 2015)	Kuantitatif	Variabel kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sulut cabang utama Manado secara simultan maupun parsial	variabel independen yaitu kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Kemudian untuk metode penelitian juga menggunakan kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>)	Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen (kompensasi dan stres kerja), sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen (kompensasi, kepemimpinan dan transaksional).
2.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi	Kuantitatif	Variabel kepemimpinan dan kompensasi	Adanyakesamaan variabel independen	Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel

	<p>Terhadap Kepuasan Kerja <i>Outsourcing</i> Pada PT.BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. (Fauzan Muttaqien 2014)</p>		<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai <i>outsourcing</i> di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Lumajang secara simultan maupun parsial.</p>	<p>yaitu kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Kemudian untuk metode penelitian juga menggunakan kuantitatif.</p>	<p>independen (kepemimpinan dan kompensasi), sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan transaksional).</p>
3.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota</p>	<p>Adanyakesamaan metode penelitian yang menggunakan analisis data menggunakan analisis regresi linear</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja), dan variabel dependen (kinerja pegawai) sedangkan</p>

	(Alwin Suddin 2010)		Surakarta secara simultan maupun parsial.	berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).	penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan transaksional) dan variabel dependen (kepuasan kerja)
4.	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ganda. (Maulizar, Said Musnadi, dan Mukhlis yunus. 2012)	Kuantitatif	Hasil dari pengolahan data secara simultan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	adanya kesamaan variabel independen yaitu kepemimpinan Transaksional Kemudian untuk metode penelitian juga menggunakan kuantitatif dan analisis menggunakan analisis	penelitian terdahulu menggunakan variabel independen yaitu (kepemimpinan transaksional ,transformasional) dan variabel dependen (kinerja karyawan) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen

				regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).	(kompensasi dan kepemimpinan transaksional) dengan variabel dependen (kepuasan kerja)
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Padacv. Organik Agro System Di Bandar Lampung (Rina Milyati Yuniastuti. 2011)	Kuantitatif	Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV.Organik	Menggunakan variabel kepuasan kerja, Kemudian metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu metode kuantitatif dengan teknis analisis data regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).	Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel independen (kepuasan kerja), dan (prestasi kerja karyawan) sebagai variabel dependen sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen (kompensasi dankepemimpinan transaksional).

			Agro System (OASIS) dapat diterima.		Dengan variabel dependen (kepuasan kerja)
6.	Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. (Christilla O. Posuma. 2013)	kuantitatif	Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel independent kompensasi. dan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).	Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen (Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan), dan variabel dependen (kinerja karyawan) sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan dua variabel yaitu (kompensasi dan kepemimpinan transaksional) dengan variabel

					dependen kepuasan kerja
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada CV. Timur Jaya. (Irvan Hartanto. 2014)	kuantitatif	Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2)Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Menggunakan jumlah variabel sama kepemimpinan transaksional sebagai variabel independen . Kemudian metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu metode kuantitatif dengan teknis analisis data regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).	penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan ditambah variabel <i>intervening</i> (kepuasan kerja) sedangkan penelitian sekarang menggunakan duavariabel independen (kompensasi dan kepemimpinan transaksional) dan variabel dependen (kepuasan kerja) dan tidak ada variabel <i>intervening</i>

			<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(4) Kepuasan kerja menjadi variabel intervening dalam pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan</p>		
8.	<p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi</p>	Kuantitatif	<p>Hanya dua variabel independen yang memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen</p>	<p>Menggunakan variabel kompensasi, metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu kuantitatif dengan pendekatan survey</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik), dan</p>

	Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco. (Ridwan Subarkah, Roni Kambara, Wawan Ichwanudin. 2017)		baik secara langsung maupun tidak langsung, dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi sebagai variabel <i>intervening</i> .	dengan teknis analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).	variabel dependen (kinerja karyawan) ditambah variabel <i>intervening</i> (motivasi kerja) sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen, yaitu variabel (kopensasi dan kepemimpinan transaksional). dan variabel dependen (kepuasan kerja) tanpa variabel <i>intervening</i> .
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan	Menggunakan variabel dependen (kepuasan kerja)Kudian metode penelitian yang	Penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen (gaya kepemimpinan

	Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. (Heru Purnomo & Muhammad Cholil. 2010)		terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi prestasi secara parsial memoderisasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, karyawan dan motivasi tinggi karyawan lebih memoderisasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.	digunakan juga sama yaitu metode kuantitatif dengan teknis analisis data regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).), dan ditambah variabel intervening (motivasi kerja) sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan transaksional) dan (kepuasan kerja) sebagai variabel dependen dan tidak ada variabel <i>intervening</i>
10.	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik	Kuantitatif kualitatif	Kompensasi berpengaruh positif terhadap	Menggunakan variabel independen (kompensasi	Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel

	<p>Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan DiGrand Puncak Sari Restaurant Kintamani. (I Wayan Sudana & Wayan Gede Supartha. 2015)</p>		<p>motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan</p>	<p>dan). dan (kepuasan kerja) sebagai variabel dependen</p>	<p>independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik), dan dua variabel dependen (motivasi dan kepuasan kerja) Kemudian metode penelitian yang digunakan berbeda yaitu metode kuantitatif dan kualitatif dengan teknis analisis jalur (<i>path analysis</i>). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan</p>
--	---	--	---	--	---

			<p>kerja karyawan .</p> <p>Berdasarkan asil penelitian perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang menganut prinsip keamanan , dan memperhatikan suhu udara pada tempat kerja , meningkatkan keamanan kerja dan melakukan promosi jabatan</p>		<p>transaksional) dan satu variabel dependen (kepuasan kerja)</p> <p>sedengan metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan teknis analisis data regresi linear berganda (<i>Linier Multiple Regression</i>).</p>
--	--	--	---	--	--

A. Kerangka Teoritik

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Dua Faktor. Dari Frederick Herzberg. Teori ini melihat bahwa kepuasan kerja berasal dari faktor motivasi atau faktor intrinsik yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri seorang pekerja dan mendatangkan kepuasan baginya. Apabila sejumlah kebutuhan dipenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak dipenuhi maka akan mengurangi kepuasan, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Adapun yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja adalah faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik. Apabila sejumlah kebutuhan dipenuhi maka tidak akan meningkatkan motivasi, akan tetapi jika dipenuhi maka akan menimbulkan kenyamanan, seperti kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi dan hubungan dengan penyelia (Handoko, 2012). Dalam landasan teori ini akan dijelaskan teori yang mempunyai hubungan dengan kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Kompensasi

Sutrisno (2012) mengemukakan Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2004) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selanjutnya, kemudian menurut Hasibuan (2005)

kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Bisa disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan/organisasi karena telah bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Maka dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai kepada karyawan diharapkan meningkatkan semangat para karyawan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002) antara lain: 1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kopensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama antara majikan dengan karryawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi yang telah disepakati. 2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu. 3. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berknsentrasi pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Iswanto dan Yusuf (2014) komponen-komponen dalam kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial langsung:

Upah, Gaji, Bonus dan Komisi

b. Kompensasi finansial tidak langsung (atau biasa disebut tunjangan): Tunjangan cuti, tunjangan hari besar/hari raya dan Berbagai macam asuransi

Indikator Menurut Simamora (2004) untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas, pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Islam mengajarkan supaya adanya hubungan timbal balik antar sesama. Pada konteks bekerja hubungan timbal balik yang terjadi yaitu hubungan antara seorang karyawan dengan perusahaan. Hubungan timbal balik yang dimaksud adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan yang telah dilakukannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana Allah SWT telah menyerukan dalam Al Quran Surat Ath-Thalaaq (65) ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَرْضِعُوا لَهُنَّ الْآخَرَىٰ

6. Lodge them [in a section] of where you dwell out of your means and do not harm them in order to oppress them. And if they should be pregnant, then spend on them until they give birth. And if they breastfeed for you, then give them their payment and confer among

yourselves in the acceptable way; but if you are in discord, then there may breastfeed for the father another woman.

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Sudah jelas dengan adanya ayat tersebut, segala urusan yang berkaitan dengan orang lain (karyawan dengan perusahaan) maka pihak yang mempekerjakan wajib untuk memberikan upah atau kompensasi kepada pekerjanya.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan menurut Irvan Hartanto (2014) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Yuli (2005) kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi ataupun memotivasi orang lain untuk mau melakukan kehendak pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas-tugas guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin atau perusahaan.

Menurut Titik Rosiani (2012) kepemimpinan transaksional adalah seorang pemimpin yang memandu para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas

Menurut Robbins (2008) Indikator untuk mengukur kepemimpinan transaksional karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Imbalan kondisional: membuat perjanjian pertukaran imbalan atas upaya kinerja yang baik,
- b. Manajemen dengan pengecualian (aktif) menjaga dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan koreksi.
- c. Manajemen dengan pengecualian (pasif): hanya ikut campur jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-faire*: melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

Dalam Islam, kepemimpinan sebagai tugas (amanah), ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal- formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal- moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. Perilaku pemimpin yang paling ideal, dijadikan teladan paling utama dalam pandangan ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para nabi dan rasul, sebagaimana dijelaskan dalam al- Quran Surat Al- Ahzab ayat 21 :

أَسْكِنُوهُمْ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُمْ لِضَيِّقُوا عَلَيْهِمْ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتِ حِمْلِ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتِمُّوا بِبَيْنِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”

3. Kepuasa kerja

Handoko (2002), Mengemukakan Kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan karyawan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Dari definisi yang di jelaskan oleh para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif atau negatif dari seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Indikator yang dikembangkan oleh Weiss *et al.*, (1967) dan telah digunakan oleh Scott & Taylor (1985) dalam Zakiy (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*).
- b. Kepuasan dengan promosi (*Satisfaction with promotion*).
- c. Kepuasan dengan rekan kerja (*Satisfaction with co-workers*).
- d. Kepuasan dengan penyelia (*Satisfaction with supervisor*).
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction work itself*).

Apabila kita mensyukuri pekerjaan yang telah kita dapatkan maka bertambah juga kepuasan kerja (nikmat) yang dirasakan. Sebagaimana dalam Al Quran Surat Ibrahim (14) ayat 7:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلًا
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ
وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُنَّ الْآخَرَ

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Kesimpulan ayat diatas bahwa yang harus dilakukan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya ialah dengan cara bersyukur dan tidak iri dengan orang lain. Maka seorang karyawan akan lebih merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya

B. Hubungan Antar Variabel

Dalam Ismail (2015) menyebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban awal/ sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan kerangka teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan salah satu tujuan untuk membuat karyawan memperoleh kepuasan kerjanya. Menurut Handoko (1995) kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat kompensasi, didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Menurut Simamora (1997: 540) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Maka karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Oleh karena itu variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Susi Widjajani (2015) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian kerangka teoritik tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins (2008) kepemimpinan transaksional Pemimpin memandu atau memotivasi para pengikut/bawahan menuju kepada sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas. Me Hasibuan (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional akan membantu pegawai untuk mengidentifikasi pekerjaannya secara memadai sehingga pegawai akan merasakan adanya arahan atau petunjuk untuk menentukan perencanaan dan prosedur pekerjaan yang akan diselesaikan. Hal tersebut membuat kreativitas dan penggunaan kemampuan potensial yang dimiliki oleh karyawan meningkat dan mencapai prestasi yang terbaik dalam perusahaan, sehingga pegawai secara psikologis akan merasa puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik dan mendapatkan imbalan dari organisasi .

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosnani, (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan bukti empiris tersebut, maka peneliti memperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2: kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan telaah sementara untuk hasil penelitian yang akan dilakukan berdasarkan kerangka teori dan tinjauan pustaka yang telah ada. Ada beberapa jenis variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Ada dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan kepemimpinan transaksional. Sedangkan untuk variabel dependennya ada satu variabel yaitu kepuasan kerja.

Penelitian ini akan melihat apakah adanya pengaruh negatif secara masing-masing (parsial) dan bersamaan (simultan) antara kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga

Berdasarkan konsep yang ada, maka dihasilkan kerangka pemikiran seperti berikut

:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

