

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Abad 20 merupakan awal tema kepuasan kerja menjadi topik yang layak untuk diteliti. Hal yang mendasari kepentingan meneliti kepuasan kerja adalah variabel ini dianggap sebagai hal yang bisa menyelesaikan masalah karyawan sampai meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pemasukan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Polonsky, 1998). Menurut Kreitner dan Kinici (2007) lebih dari 12.000 penelitian atau studi terkait kepuasan kerja yang diterbitkan dari tahun 1990an.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak definisi, salah satunya didefinisikan oleh Spector (1997), yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah seseorang yang

menyukai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Tambahnya adalah, terdapat dua hal yang menjadi alasan kepuasan kerja merupakan hal yang penting. Pertama adalah *hummanitarian*, atau semua orang wajib diperlakukan secara adil dan dianggap berharga (dihargai). Maksud dari alasan pertama ini adalah kepuasan kerja harus dipahami untuk dasar perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik. Kedua, *utilitarian*, merupakan kepuasan kerja mengarah kepada sikap yang mempengaruhi fungsi sebuah organisasi. Arti dari alasan kedua yaitu karyawan yang merasa puas pasti akan memberikan kontribusi positif dan besar kepada perusahaannya. Alasan kedua diatas diperkuat oleh pendapat dari Stone (2005), yaitu karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar maka akan memiliki kecenderungan menyukai hingga memberikan nilai yang tinggi untuk setiap pekerjaannya dan akan merasakan dampak positif dari pekerjaannya.

Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja,

yaitu sebuah perasaan positif yang berasal dari penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan dari pengalamannya. Definisi lain mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya secara umum dan terhadap peluang untuk mendapatkan imbalan, promosi, tunjangan, dan penghargaan lainnya. Selanjutnya, didefinisikan sebagai perasaan karyawan dari lingkungan kerja dan harapan-harapan mereka dari pekerjaannya tersebut. Oleh sebab itu, kepuasan kerja sering dikenal sebagai hal-hal yang diinginkan oleh karyawan dan/atau hal-hal yang dianggap mempunyai nilai dari pekerjaannya (Brief dan Weiss, 2002). Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah pandangan karyawan secara emosional yang tergambar pada suasana yang menyenangkan dan / atau tidak menyenangkan dari pekerjaan mereka. Riggio (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja terdiri dari sikap dan perasaan (baik atau buruk) terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya Robbins (2007) menyatakan bahwa definisi dari kepuasan kerja merupakan perasaan positif dari pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi dirinya.

b. Teori Kepuasan Kerja

1) Teori Kebutuhan dan Motivasi

Setiap orang (karyawan) membutuhkan motivasi dalam bekerja. Hal yang memunculkan seseorang karyawan memiliki motivasi adalah ketika karyawan tersebut merasa membutuhkan sesuatu namun belum atau tidak terpenuhi. Teori Maslow dalam Stone 2005, menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, mulai dari yang terendah hingga yang tertinggi, seperti kebutuhan fisik, keamanan, sosial, dan ego, serta aktualisasi diri. Umumnya, kebutuhan dasarlah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang paling tinggi. Teori Maslow menguatkan bahwa persoalan gaji dan keamanan merupakan kebutuhan yang paling tinggi dari seorang karyawan.

Need fulfillment theory menekankan bahwa kepuasan kerja akan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya dari kebutuhan karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas ketika mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya selama bekerja. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas (Stone, 2005).

2) Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam Stone (2005), isinya adalah kepuasan kerja bergantung pada situasi yang dapat dibagi menjadi dua, seperti motivasi (*satisfier*) dan *dissatisfiers*. Motivasi (*satisfier*) merupakan sebuah kondisi dimana akan hadir sebuah motivator dan berdampak pada kepuasan, namun jika motivator tidak hadir maka tidak selalu berdampak pada ketidakpuasan. Motivator merupakan faktor intrinsik yang berhubungan dengan pertumbuhan (contohnya adalah prestasi, pengakuan atas prestasi,

tanggungjawab, hakekat kerja, dan kemajuan kerja). *Dissatisfiers* merupakan hal-hal atau faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan. Hal ini biasanya masuk kedalam faktor ekstrinsik, contohnya adalah status, gaji, hubungan sosial, keamanan, kondisi kerja, supervisi, kebijakan, dan administrasi.

3) Teori Pandangan Kelompok

Social Reference Group Theory merupakan teori yang menerangkan kepuasan kerja bukanlah tergantung hanya pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan tergantung pada pendapat dan / atau pandangan kelompok yang dianggap sebagai acuan pada perusahaan tersebut. Kelompok ini menjadi tolak ukur sebagai karyawan menilai dirinya dan lingkungannya. Oleh sebab itu, karyawan pada teori ini memiliki pandangan bahwa dirinya akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan kebutuhan dan minat dari kelompok yang menjadi acuan

tersebut.

2. **Kompensasi**

a. **Pengertian Kompensasi**

Sama halnya dengan kepuasan kerja, kompensasi juga memiliki beberapa definisi. Defini pertama dari Handoko (2000) *dalam* Riyadi (2011) yang menyatakan kompensasi merupakan semua yang diterima karyawan sebagai balasan dari jasa dari pekerjaan mereka. Satrohadiwiryono (2003) memberikan definisi kompensasi yaitu imbalan (bisa berupa jasa) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Imbalan tersebut diberikan karena karyawannya dianggap telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan dan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaannya.

Mirip dengan pendapat definisi kompensasi diatas, Rivai (2004) menyatakan hal yang sama yaitu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kontribusi jasa mereka (karyawan)

terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Rivai menambahkan bahwa pemberian kompensasi menjadi salah satu tugas menejer sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas perusahaannya. Hasibuan (2006) *dalam* Riyadi (2011) memberikan definisi kompensasi, yaitu seluruh pendapatan (uang atau barang) dan diterima langsung maupun tidak oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaannya.

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan untuk :

- 1) Memberikan kepuasan bagi seluruh karyawan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan mendapatkan keuntungan
- 2) Melaksanakan regulasi atau peraturan pemerintah dengan baik
- 3) Konsumen mendapatkan barang dan / atau jasa dengan baik serta harga yang sesuai.

c. Jenis Kompensasi

Menurut pendapat Rivai (2006) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

1) **Kompensasi finansial**

Kompensasi atau penghargaan finansial merupakan hal-hal yang diterima oleh karyawan dan biasanya berbentuk bonus, premi, gaji, asuransi, pengobatan dan lain-lain yang dibayar oleh perusahaan (Siregar, 2011). Kompensasi finansial terbagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a) *Direct Compensation* (kompensasi langsung), seperti :

1. Pembayaran pokok, biasanya berupa gaji yang akan dibayarkan dengan waktu yang konstan.
2. Pembayaran prestasi, yaitu pembayaran yang diberikan berdasarkan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

3. Pembayaran insentif, merupakan imbalan langsung untuk karyawan dengan ketentuan bahwa kinerja karyawan melebihi standart. Pembayaran insentif ini berupa komisi, bonus, pembagian saham, dan pembagian keuntungan.
4. Pembayaran tertanggung, adalah sebuah balasan atas jasa yang diberikan untuk karyawan dengan menunda waktu penerimaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
5. *Indirect Compensation* (kompensasi tidak langsung), meliputi :
6. Proteksi, yaitu kompensasi berupa kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Contohnya adalah pemberian pesangon, biaya anak sekolah, dan asuransi.
7. Komisi diluar jam kerja, merupakan balasan jasa untuk karyawan karena telah menambah

jam kerja atau mengganti waktu kerja, contohnya adalah uang tambahan karena lembur, hari besar, sakit, dan cuti.

8. Fasilitas, adalah imbalan untuk karyawan berupa rumah dan / atau kendaraan.

2) **Kompensasi Non-finansial**

Kompensasi non-finansial terdiri dari dampak karir dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non-finansial yang berdampak pada karir contohnya adalah rasa aman pada jabatan yang sedang dijabat, karyawan mendapatkan peluang untuk dipromosikan, terdapat pengakuan atas karya dari karyawan, dan penghargaan atas prestasi yang istimewa. Kompensasi non-finansial dari lingkungan pekerjaan merupakan kompensasi yang menurut karyawan akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja. Contohnya adalah kondisi kerja yang nyaman dan kondusif, rekan kerja yang bersahabat, juga berupa pujian.

d. Asas Kompensasi

Hasibuan (2011) *dalam* Riyadi (2011) berpendapat bahwa program yang berkaitan dengan kompensasi wajib ditetapkan berdasarkan asas keadilan dan kelayakan serta memperhatikan regulasi yang berlaku.

1) Asas Adil

Jumlah besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan, resiko kerja, prestasi kerja, tanggungjawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi syarat internal konsistensi. Adil disini bukan berarti seluruh karyawan mendapatkan kompensasi yang sama besarnya. Asas adil menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman untuk seluruh karyawan. Asas adil akan menimbulkan suasana yang baik, disiplin, semangat kerja, loyalitas, dan stabilitas kerja karyawannya.

2) Asas Layak

Asas layak merupakan kompensasi yang diterima karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut ditingkat normatif yang ideal. Layak atau tidak layak dalam konteks ini sangatlah relatif. Pentuan besaran kompensasi pada asas layak biasanya berdasarkan batas upah minimum pemerintah, dan eksternal konsistensi yang berlaku.

e. Keadilan dalam Kompensasi

Tjahjono (2008) menyatakan bahwa semua karyawan pasti selalu menginginkan sebuah keadilan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan untuk memberikan pikiran dan tenaganya kepada perusahaan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi akan berdampak fatal bagi perusahaan. Kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Kompensasi dalam sebuah perusahaan memiliki peran strategis, oleh sebab itu

kompensasi membutuhkan perencanaan dan pemikiran yang tepat dan mendalam. Kompensasi juga berpengaruh kepada perilaku karyawan, seperti kepuasan dalam bekerja.

Keadilan distributif sangat pekat jika membicarakan kompensasi. Keadilan distributif merupakan sebuah persepsi karyawan terhadap apa yang mereka berikan kepada perusahaan dengan hasil yang nantinya akan mereka dapatkan, contoh yang paling umum adalah ketika kita bekerja, maka persepsi kita selaku karyawan akan mendapatkan gaji. (Setiawan, 2011). Keadilan distributif berujuan untuk mengurangi adanya kesenjangan distribusi sumber daya (Faturachman, 2002). Lestari (2012) merangkum penelitian dari Byrne bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja dan komitmen yang tinggi ketika mereka (karyawan) merasa bahwa proses pengambilan keputusan perusahaan adalah adil, dan karyawan juga merasa diperlakukan adil.

f. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Handoko (2000) *dalam* Riyadi (2011) menyatakan bahwa terdapat cara untuk bisa meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga berkaitan dengan peningkatan motivasi karyawan. Suryani (2013) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi peningkatan fleksibilitas sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterapkan memiliki bertujuan untuk mengembangkan kerja sama tim yang baik, dan pada akhirnya juga mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Martoyo (2000) *dalam* Suryani (2013), perusahaan wajib memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya, hal ini bertujuan gar loyalitas karyawan terjaga. Fakta penting datang dari Rivai (2005) *dalam* Suryani (2013), yaitu kompensasi berbentuk gaji harus menjadi perhatian khusus bagi petinggi sebuah perusahaan, karena didalamnya harus terdapat unsur keadilan sesuai dengan apa yang harus dikerjakan oleh

karyawan. Oleh sebab itu terjadi keseimbangan antara pengorbanan karyawan dengan kompensasi (atau gaji) yang mereka dapatkan.

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi memiliki dampak seperti menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan meningkatkan absensi, perputaran karyawan, dan pada akhirnya berakibat pada timbulnya stress kerja karyawan (Hackman and Lawler, 1971). Suryani (2013) merangkum beberapa penelitian didalam tulisannya seperti penelitian pada tahun 2009 yang dilakukan oleh Aba Yazid dengan hasil yaitu kompensasi berbentuk gaji berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah CV daerah Situbondo. Selanjutnya dari penelitian Dinda Tri Peni Handayani, yaitu kepuasan kerja pada sebuah perusahaan perbankan di Boyolali dipengaruhi oleh gaji, insentif, dan fasilitas untuk bekerja.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata dasar dari motivasi adalah *motive*, yang artinya adalah sebab, alasan, atau dorongan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi artinya sebuah kondisi yang mendorong seseorang melakukan kegiatan atau perbuatan yang terjadi secara sadar. Motivasi sangat berhubungan dengan perilaku dan prestasi (Hardiyana dan Nurhadian, 2016). Pengertian dari ahli lain, seperti Veithzal (2005), motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang akan mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuannya. Nilai dan sikap ini merupakan kekuatan untuk mendorong seseorang bertingka-laku untuk mencapai tujuannya.

Sedarmayanti (2009) mengartikan motivasi yang merupakan suatu *driving force* atau daya dorong yang mengakibatkan seseorang berbuat sesuatu, atau seseorang berbuat sesuatu karena ketakutan akan sesuatu. Selanjutnya pengertian dari Prabu (2009) yang mengutip

pengertian motivasi dari Fillmore H. Standford, yaitu motivasi menjadi penggerak seseorang menuju tujuan tertentu. Prabu juga mengutip J.Mc Cormick, motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan perilaku yang berkaitan atau berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Teori Motivasi

Salah satu teori tentang motivasi adalah yang dikemukakan oleh Herzberg (1966) *dalam* Robbins (2007), yaitu terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan dirinya dari sebuah ketidakpuasan. Pembahasan ini sama dengan bagian teori kepuasan kerja (teori dua faktor).

Foktor tersebut adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau *higiene* akan memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan. Contoh motivasi ekstrinsik adalah imbalan, hubungan antar

manusia, dan kondisi lingkungan. Faktor intrinsik sendiri merupakan motivasi seseorang untuk bisa mengupayakan diri mencapai kepuasan. Contohnya adalah pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan *achievement*.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja bisa diibaratkan dua sisi pisau, maksudnya adalah motivasi kerja mungkin dianggap suatu yang biasa sehingga tidak berdampak pada perusahaan. Sebaliknya, motivasi juga bisa menjadi sebuah masalah yang berdampak pada kepuasan kerja atau juga kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan usahanya dalam mewujudkan keinginannya. Keinginan yang tidak terpuaskan akan menciptakan rangsangan atau dorongan tidak puas diri (Djastuti, 2010). Menurut Luthans (2006) motivasi merupakan sebuah langkah awal seseorang atau karyawan melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis. Rendahnya motivasi karyawan merupakan permasalahan klasik namun selalu *update*

untuk didiskusikan.

Djastuti merangkum beberapa penelitian terkait motivasi. Penelitian pertama dari Listianto dan Setiaji (2007) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan menciptakan kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan Handoko (2014), dengan hasil motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu Djastuti juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

1. Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitiannya adalah kompensasi dan motivasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi (Bali) dan badan usaha (Hotel) serta pada teknik analisisnya (analisis jalur).

2. Slamet Riyadi (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Penelitian kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi (Jawa Timur) dan badan usaha (Perusahaan Manufaktur) serta pada variabelnya (kepemimpinan dan kinerja karyawan).
3. Anik Sri Suryani (2013). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura. Jenis

penelitian adalah penelitian penjelasan. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi (Jayapura) dan badan usaha (sekolah/pendidikan) serta subjek (dosen).

4. Djastuti (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) - Deewar Mahesa. Metode kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh kepada kinerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi (Semarang) dan badan usaha (perusahaan minuman) serta subjek (bagian operator pabrik minuman).

C. Landasan Teori

Teori kepuasan kerja yang menjadi dasar penelitian ini adalah teori dua faktor yaitu dari Herzberg (1959), selanjutnya teori yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan non-

finansial dalam keadilan distributif yang dikemukakan oleh Rivai (2006), Tjahjono (2008), Siregar (2011), dan Setiawan (2011), serta teori terkait keadilan distributif oleh Setiawan (2011).

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada situasi yang dapat dibagi menjadi dua, seperti motivasi (*satisfier*) dan *dissatisfiers*. Motivasi (*satisfier*) merupakan sebuah kondisi dimana akan hadir sebuah motivator dan berdampak pada kepuasan, namun jika motivator tidak hadir maka tidak selalu berdampak pada ketidakpuasan. Motivator merupakan faktor intrinsik yang berhubungan dengan pertumbuhan (contohnya adalah prestasi, pengakuan atas prestasi, tanggungjawab, hakekat kerja, dan kemajuan kerja). *Dissatisfiers* merupakan hal-hal atau faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan. Hal ini biasanya masuk kedalam faktor ekstrinsik, contohnya adalah status, gaji, hubungan sosial, keamanan, kondisi kerja, supervisi, kebijakan, dan administrasi.

Penelitian ini membagi variabel kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi atau penghargaan finansial merupakan hal-hal yang diterima oleh karyawan dan biasanya berbentuk bonus, premi, gaji, asuransi, pengobatan dan lain-lain yang dibayar oleh perusahaan (Siregar, 2011). Secara teori (Rivai, 2006) kompensasi finansial terbagi menjadi kompensasi langsung (pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, dan pembayaran bertanggung) dan kompensasi tidak langsung (proteksi, komisi diluar jam kerja, dan fasilitas). Kompensasi non-finansial terdiri dari dampak karir dan lingkungan pekerjaan, serta akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja. Contohnya adalah kondisi kerja yang nyaman dan kondusif, rasa aman pada jabatan yang sedang dijabat, rekan kerja yang bersahabat, berupa pujian, karyawan mendapatkan peluang untuk dipromosikan, terdapat pengakuan atas karya dari karyawan, dan penghargaan atas prestasi yang istimewa.

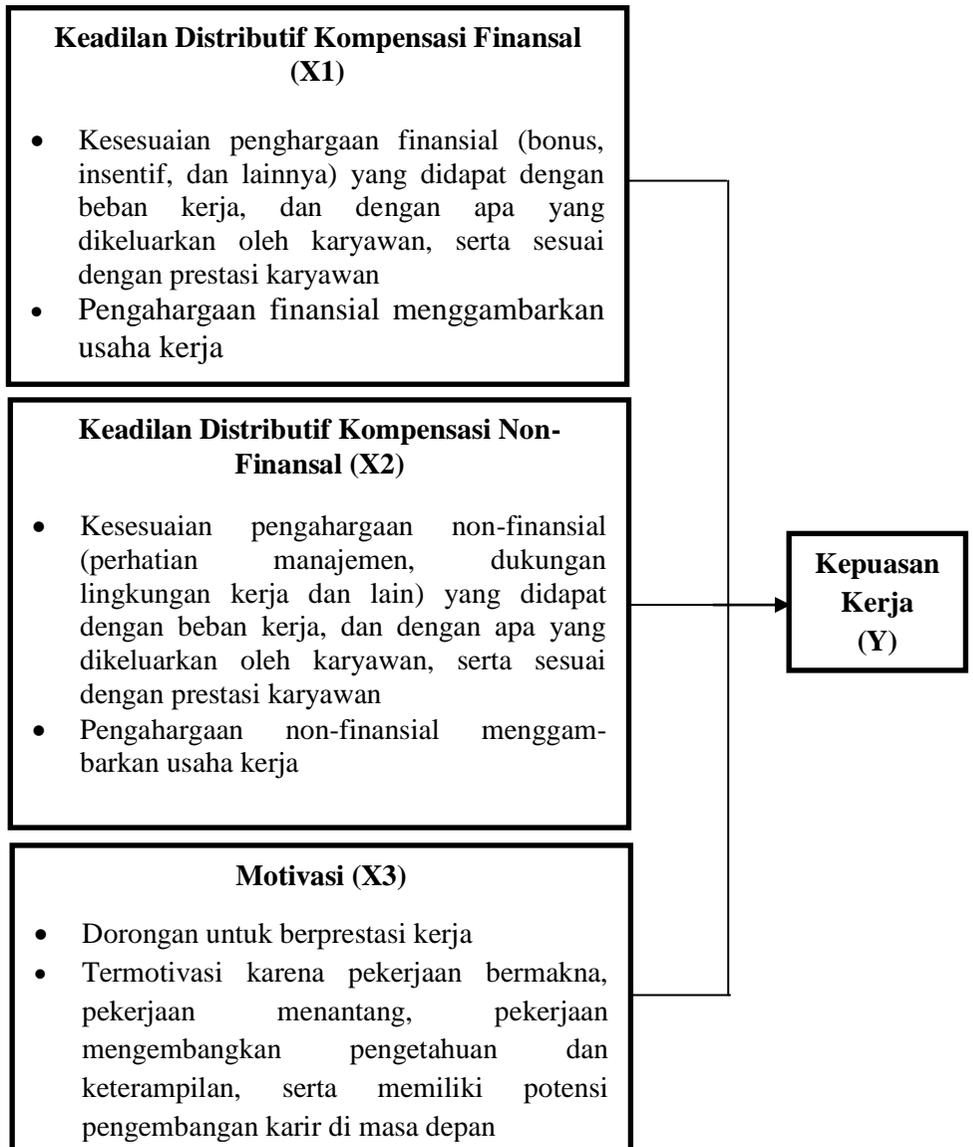
Secara umum, keadilan memiliki beberapa macam,

seperti keadilan legal atau moral. Keadilan distributif, keadilan komunikatif, keadilan konvensional, keadilan perbaikan, dan keadilan kodrat alam. Pemengacu pada fokus masalah di penelitian ini adalah kompensasi, maka keadilan yang dipilih adalah keadilan distributif.

Tjahjono (2008) menyatakan bahwa semua karyawan pasti selalu menginginkan sebuah keadilan dalam pemberian kompensasi. Setiawan (2011) menyatakan bahwa keadilan distributif merupakan sebuah persepsi karyawan terhadap apa yang mereka berikan kepada perusahaan dengan hasil yang nantinya akan mereka dapatkan, contoh yang paling umum adalah ketika kita bekerja, maka persepsi kita selaku karyawan akan mendapatkan gaji.

D. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang dan landasan teori, maka dapat di visualisasikan kerangka pikir sebagai berikut :



E. HIPOTESIS

1. Ada pengaruh kompensasi finansial dalam keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan klinik kesehatan di Kota Yogyakarta.
2. Ada pengaruh kompensasi non-finansial dalam keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan klinik kesehatan di Kota Yogyakarta.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan klinik kesehatan di Kota Yogyakarta.