

KAJIAN KOMPENSASI DALAM MEWUJUDKAN KARAKTERISTIK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Addina Damanik

Magister Ilmu Manajemen FEB Universitas Sumatera Utara
addinadamanik18@gmail.com

Abstrak

Pemberian kompensasi (baik secara langsung maupun tidak langsung) adalah bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan pekerjaan, dengan tujuan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang mengacu pada isi dan sifat dasar dari tugas pekerjaan. Perlunya diperhatikan mengenai penghargaan terhadap tenaga kerja, sikap *the right man on the right place* serta penelitian dan pengembangan terhadap peningkatan kepuasan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja.

Keywords: *Kompensasi, Kepuasan, Karakteristik, Karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia akan berperan optimal apabila kepuasan kerja Sumber Daya Manusia (SDM) terpenuhi dengan baik. Seorang manajer SDM perlu mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan berupaya untuk memenuhi kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, dimana setiap karyawan mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga setiap karyawan akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh dan dengan demikian kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat [1], [2].

Sistem kompensasi suatu perusahaan akan menciptakan kemauan individu-individu yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan tersebut dan melakukan tindakan yang diperlukan perusahaan.

Kepuasan kerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi. Karakteristik pekerjaan yang baik juga dapat membuat individu merasa puas dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik [3], [4].

Pentingnya peranan kompensasi dan karakteristik pekerjaan dalam memotivasi karyawan perlu dipahami oleh setiap manajer SDM, karena karyawan merupakan asset perusahaan yang paling berharga. Oleh karena itu, tulisan ini akan membahas konsep kompensasi, karakteristik kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan tinjauan literatur dan menghubungkannya dengan saran secara komprehensif kepada karyawan

2. Kajian Pustaka

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka [1],[5].

Beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain: [6]

1. Biaya hidup

Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi didasarkan pada terjadinya kenaikan inflasi yang berarti terjadinya kenaikan biaya hidup naik dan kompensasi harus mengikuti kenaikan tersebut.

2. Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap meningkatnya keuntungan perusahaan yang bersangkutan.

3. Skala upah yang berlaku umum

Secara umum, suatu perusahaan dapat mengacu pada perusahaan yang sederajat sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawan.

4. Kemampuan membayar

Setiap perusahaan tentunya selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.

5. Motivasi kepada karyawan

Perusahaan yang baik akan selalu menarik perhatian calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta membuat karyawannya bertahan untuk bekerja di dalamnya.

Fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah: [5]

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Pemberian kompensasi yang cukup tinggi mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan secara efektif dan efisien agar perusahaan memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dan produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien diharapkan secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) yaitu: [5]

1. Ikatan kerja sama.

Pemberian kompensasi menjalin kerja sama formal antara atasan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja.

- Karyawan yang mendapatkan kompensasi akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
3. Pengadaan efektif.
Perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang berkualifikasi tinggi apabila kompensasi yang ditetapkan perusahaan cukup besar.
 4. Motivasi.
Manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan cukup besar.
 5. Stabilitas Karyawan
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak akan menciptakan stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
 6. Disiplin.
Pemberian kompensasi yang cukup besar menciptakan kedisiplinan karyawan.
 7. Pengaruh serikat buruh.
Jika program kompensasi dilaksanakan dengan baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
 8. Pengaruh pemerintah.
Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi antara lain: [6]

1. Produktivitas
Perusahaan pada hakikatnya bertujuan untuk memperoleh keuntungan, baik berupa material, maupun non material. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan Untuk Membayar
Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay*).
3. Kesiediaan Untuk Membayar
Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan.
4. Permintaan Tenaga Kerja
Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi Karyawan
Keberadaan organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
6. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan
Sistem pemerintahan yang baik diharapkan dapat memperbaiki sistem perundang-undangan di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.2. Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) adalah sebuah pekerjaan yang memiliki tingkat dimensi yang tinggi dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah. [7]

Dimensi inti pekerjaan dalam istilah umum adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan. Dimensi inti dari karakteristik pekerjaan ini dijelaskan sebagai berikut: [3]

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*) adalah tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
3. Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomi (*autonomy*) adalah tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya.

Dimensi-dimensi ini selanjutnya dapat digabung menjadi sebuah indeks prediktif, yang disebut dengan nilai potensi memotivasi (*motivating potential score/ MPS*) melalui perhitungan sebagai berikut [3]

$$MPS = \frac{\text{Keanekaragaman keterampilan} + \text{identitas tugas} + \text{arti tugas}}{3} \times \text{Otonomi} \times \text{Umpan Balik}$$

Kegunaan karakteristik pekerjaan dalam sebuah perusahaan, yaitu : [8]

1. Memberi deskripsi kepada semua karyawan mengenai jenis-jenis pekerjaan dan tugas-tugas yang dapat mengefektifkan pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Mempermudah bagi perusahaan memberikan job description bagi masing-masing karyawan sehingga dapat memilih karyawan yang benar-benar sesuai dengan keahliannya.

Memotivasi kerja karyawan untuk lebih produktif, merangsang karyawan untuk berkompetisi secara positif dalam lingkungan kerjanya, dan menimbulkan iklim organisasi yang mendukung produktivitas kerja karyawan, karena dalam karakteristik pekerjaan terdapat target-target yang harus dicapai karyawan.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah bagian yang integral dari kesuksesan suatu perusahaan. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai suatu perasaan yang individu pertahankan tentang pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu. Hal yang rutin dimana para individu memandang arti dan identitasnya, kepuasan kerja juga berhubungan dengan bagaimana kepuasan seseorang yang ada dalam hidupnya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri [9].

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain: [10]

1. Karakter Individu, yaitu kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri – ciri kepribadian (*personality traits*).
2. Variabel – variabel yang bersifat situasional, yaitu perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.

Karakteristik pekerjaan, yaitu imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan atasan, pekerjaan itusendiri, hubungan antar rekansekerja, keamanan kerja, sertakesempatan untuk memperolehperubahan status.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain: [10]

1. Karakter Individu, yaitu kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri – cirikepribadian (*personality traits*).
2. Variabel – variabel yang bersifatsituasional, yaitu perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompokacuan, pengaruh dari pengalamankerja sebelumnya.
3. Karakteristik pekerjaan, yaitu imbalanyang diterima, pengawasan yang dilakukan atasan, pekerjaan itusendiri, hubungan antar rekansekerja, keamanan kerja, sertakesempatan untuk memperolehperubahan status.

Herzberg (dalam Junita, 2012)berdasarkan penelitiannyamengidentifikasi faktor–faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*Motivation Factor*) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja (*Hygiene Factor*). *Motivation factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga aspek intrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di dalamnya :

1. *Achievement* (Keberhasilan Menyelesaikan Tugas);
2. *Recognition* (Penghargaan);
3. *Work itself* (Pekerjaan Itu Sendiri);
4. *Responsibility* (Tanggung Jawab);
5. *Possibility of Growth* (Peluang Untuk Berkembang);
6. *Advancement* (Kesempatan UntukMaju).

Herzberg berpendapat, faktor - faktor tersebut jika ada akan memunculkan kepuasan kerja. Namun, bila tidak ada, tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja. *Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau berhubungan dengan *job context* atau faktor ekstrinsik dari pekerja, antara lain:

1. *Working condition* (Kondisi Kerja);
2. *Interpersonal Relation* (Hubungan Kerja);
3. *Company Policy and Administration* (Kebijaksanaan Perusahaan dan Pelaksanaannya);
4. *Supervision Technical* (Teknik Pengawasan);
5. *Job Security* (Perasaan Aman dalam bekerja).

Faktor– faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*Motivation Factor*) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja (*Hygiene Factor*). *Motivation factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga aspek intrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di dalamnya : [10]

1. *Achievement* (Keberhasilan Menyelesaikan Tugas);
2. *Recognition* (Penghargaan);
3. *Work itself* (Pekerjaan Itu Sendiri);
4. *Responsibility* (Tanggung Jawab);

5. *Possibility of Growth* (Peluang Untuk Berkembang);
6. *Advancement* (Kesempatan Untuk Maju).

Herzberg berpendapat, faktor - faktor tersebut jika ada akan memunculkan kepuasan kerja. Namun, bila tidak ada, tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja. *Hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau berhubungan dengan *job context* atau faktor ekstrinsik dari pekerja, antara lain:

1. *Working condition* (Kondisi Kerja);
2. *Interpersonal Relation* (Hubungan Kerja);
3. *Company Policy and Administration* (Kebijaksanaan Perusahaan dan Pelaksanaannya);
4. *Supervision Technical* (Teknik Pengawasan);
5. *Job Security* (Perasaan Aman dalam bekerja).

Menurut Herzberg, perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena faktor - faktor tersebut bukan sumber kepuasan kerja.

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, kondisi kerja dan hubungan kerja (atasan dan rekan kerja) : [10]

1. Gaji/Upah

Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang di terima, derajat sejauh managaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian, keberhasilan dan pengakuan/ penghargaan. Berdasarkan pandangannya, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.

2. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja

3. Hubungan kerja

a. Hubungan dengan rekan kerja

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

b. Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan seorang atasan dengan pegawai/ karyawan suatu penunjang motivasi tersendiri dalam menumbuhkan kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut, karena jika atasan dan bawahan tidak saling sinkron maka kepuasan kerja tersebut tidak akan terjadi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karena merasa tidak puas sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan tidak dengan sungguh-sungguh.

3. Metodologi Penelitian

Sumber yang digunakan adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dokumen yang dihasilkan bisa melalui buku literatur yang telah terekomendasi oleh beberapa peneliti yang memiliki data terstruktur serta pengambilan data dari *website* hasil yang efektif dalam penentuan kebijakan [11].

Dengan demikian melalui berbagai literatur dan website akan dibuat suatu rekomendasi yang tepat untuk nantinya para masyarakat dan pemerintah untuk dapat kompensasi dalam mewujudkan karakteristik dan kepuasan kerja karyawan

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

4.1.1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Setiap manusia perlu memiliki suatu keterkaitan dalam suatu hasil dari pencapaian yang menjadi suatu kesuksesan. Peningkatan kompensasi sebagai penentu kebijakan pemberian biaya hidup, produktivitas, skala upah yang berlaku umum, kemampuan membayar, motivasi kepada karyawan.

Perkembangan yang telah dibahas dalam landasan teori ini merupakan suatu cara untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja, Dalam pelaksanaannya, akan dilihat bagaimana sikap penghargaan ini menjadi bagian yang terkait dari suatu perusahaan. Perkembangan dinamika pekerjaan ini, perlu melihat dimensi teknologi yang menjadi suatu penentu ukuran kompensasi dalam era arus informasi saat ini.

4.1.2. Karakteristik Tenaga Kerja

Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah. Kaitan dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi (*autonomy*) adalah tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan umpan balik (*feedback*).

Dalam perkembangan karakteristik tenaga kerja memberi deskripsi kepada semua karyawan, mempermudah bagi perusahaan memberikan *job description* dan memotivasi kerja karyawan untuk lebih produktif. Dengan kata lain, suatu perusahaan, memerlukan kondisi, *the right man on the right place*. Dengan ketepatan secara psikologis, diperlukan ketepatan dalam mencari sesuatu hal yang menjadi peluang dari perusahaan. Menjadi asset dalam perusahaan, diperlukan suatu proses rekrutmen yang tepat. Kesalahan yang menjadi suatu penerimaan menjadikan suatu permasalahan dalam perkembangan perusahaan

4.1.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan bagaimana kepuasan seseorang yang ada dalam hidupnya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, melalui karakter individu, variabel – variabel yang bersifat situasional, karakteristik pekerjaan. Faktor– faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*Motivation Factor*) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja (*Hygiene Factor*).

Motivation factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga aspek intrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di Hubungan kerja. Dari hasil kepuasan, dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa situasi dari iklim kerja, dapat meningkatkan produktifitas dan perlu suatu fokus yang dilakukan perusahaan untuk terus dapat menjadikan suatu pilihan kondisi tenaga kerja yang nyaman menjadi hal yang diperhatikan dan dapat menjadi pilihan setiap perusahaan, Perkembangan pekerjaan dengan konsep situasi, dapat mewujudkan suatu pilihan pencapaian dan perlu dilakukan penelitian dan pengembangan setiap priodenya.

4.2. Pembahasan

Hal yang menjadi pembahasan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja, Dalam pelaksanaannya, akan dilihat bagaimana sikap penghargaan ini menjadi bagian yang terkait dari suatu perusahaan. Perkembangan dinamika pekerjaan ini, perlu melihat dimensi teknologi yang menjadi suatu penentu ukuran kompensasi dalam era arus informasi saat ini. Perlunya kondisi, *the right man on the right place*. Dengan ketepatan secara psikologis, diperlukan ketepatan dalam mencari sesuatu hal yang menjadi peluang dari perusahaan. Menjadi asset dalam perusahaan, diperlukan suatu proses rekrutmen yang tepat. Kesalahan yang menjadi suatu penerimaan menjadikan suatu permasalahan dalam perkembangan perusahaan.

Dari hasil kepuasan, dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa situasi dari iklim kerja, dapat meningkatkan produktifitas dan perlu suatu fokus yang dilakukan perusahaan untuk terus dapat menjadikan suatu pilihan kondisi tenaga kerja yang nyaman menjadi hal yang diperhatikan dan dapat menjadi pilihan setiap perusahaan, Perkembangan pekerjaan dengan konsep situasi, dapat mewujudkan suatu pilihan pencapaian dan perlu dilakukan penelitian dan pengembangan setiap priodenya

5. Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi (baik secara langsung maupun tidak langsung) adalah bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan pekerjaan, dengan tujuan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja.
2. Karakteristik pekerjaan terdiri dari lima dimensi, yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feed back*). Kelima dimensi ini dapat mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran absensi, dan perputaran (*turn over*) karyawan.
3. Perkembangan dinamika pekerjaan ini, perlu melihat dimensi teknologi yang menjadi suatu penentu ukuran kompensasi dalam era arus informasi saat ini.
4. Perlunya kondisi, *the right man on the right place*. Dengan ketepatan secara psikologis, diperlukan ketepatan dalam mencari sesuatu hal yang menjadi peluang dari perusahaan.
5. Produktifitas dan perlu suatu fokus yang dilakukan perusahaan untuk terus dapat menjadikan suatu pilihan kondisi tenaga kerja yang nyaman menjadi hal yang diperhatikan dan dapat menjadi pilihan setiap perusahaan, Perkembangan pekerjaan dengan konsep situasi, dapat mewujudkan suatu pilihan pencapaian dan perlu dilakukan penelitian dan pengembangan setiap priodenya

Referensi

- [1] Nurcahyani, Ni Made dan Andayani, I.G.A. Dewi (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. ISSN: 2302-8912.
- [2] Panudju, Agung (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1, Oktober 2003ISSN 1412-4521
- [3] Hendryadi (2015). Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*) *Litelature Review*. Teorionline Personal Paper, No. 1 Maret 2015.
- [4] Tumewu, Eva L. (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Event Organizer Reborn Creative Center* Manado. Jurnal EMBA, Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 532-542. ISSN 2303-1174.
- [5] Hernita (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar, Vol. 07, No. 07, Juli-Desember 2015.. ISSN : 2252-4398.
- [6] Manik, Sudarmin (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2016.
- [7] Kardilla, Tri, dkk. (2016). Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. E-Library STIEYPBUP Bongaya (<https://www.researchgate.net>).
- [8] Soekianto, Andy (2010). Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- [9] Helmi, Tengku Ahmad (2014). Kepuasan Kerja Karyawan. <https://www.researchgate.net/>
- [10] Junita, Audia (2012). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan. Jurnal Keuangan & Bisnis, Vol. 4 No. 1, Maret 2012.
- [11] Sugiyono., (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.

