

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017) sebutan “Kepuasan” mengacu pada mentalitas general seorang terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkatan pemenuhan kerja yang besar menampilkan tindakan yang positif terhadap pekerjaan. Pegawai yang terpenuhi keinginannya bisa bekerja dengan hebat, penuh semangat, dinamis, serta siap terlihat lebih baik dibanding dengan pegawai yang tidak mendapatkan pemenuhan kerja.

Secara hipotesis pemikiran tentang kepuasan kerja sudah diutarakan oleh bermacam pakar. Salah satunya bagi Sudaryo, Agus serta Nunung (2018) kepuasan kerja merupakan kecenderungan mengenai indah atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan apa yang diidamkan dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Sedangkan gagasan lain mengenai kepuasan kerja juga ditambahkan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja ialah perilaku mentalitas individu yang menyukai pekerjaannya. Perilaku ini tercermin dari jaminan kerja, ketertiban, serta penerapan kerja. Kepuasan kerja dinikmati dinikmati di tempat kerja, di luar kerja, serta gabungan dalam dan luar pekerjaan.

Mengingat sebagian pendapat para ahli yang sudah dikemukakan lebih dulu, hingga bisa diprediksi bila kepuasan kerja ialah perasaan representatif (suka atau tidak suka) terhadap pekerjaan yang kewajibannya, misalnya merasa puas dengan hadiah yang diterima.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Bagi Sihombing dalam Sudaryo, Agus serta Nunung (2018), terdapat 3 berbagai hipotesis tentang kepuasan kerja:

1. *Teori Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sesuatu bagian bergantung pada perbedaan (discrepancy), antara yang sepatutnya terdapat (keyakinan, keperluan, ataupun nilai-nilai) dengan apa yang bagi perasaan ataupun

penegasannya sudah diperoleh lewat kerja. (Manullang dalam Sudaryo, Aribowo serta Sofiati 2018). Seorang akan terpuaskan jika terdapat perbandingan antara keadaan yang diidamkan dengan keadaan nyata. Terus menjadi besar kekurangan serta terus menjadi banyak hal yang di idamkan, terus menjadi besar kekecewaannya.

2. *Teori Equity*

Puas atau tidaknya seorang dengan pekerjaannya bergantung pada apakah dia merasakan terdapatnya pemerataan (*equity*) ataupun tidak terhadap kondisi, hal ini didapat dengan metode menyamakan dirinya serta orang lain yang sejenis.

3. Teori Dua Faktor

Hipotesis ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo, Agus serta Nunung (2018). Hipotesis ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok, ialah “*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *pendorong*”. *Hygiene factors* ialah aspek yang dapat memunculkan ketidakpuasan kerja. Unsur-unsur ini terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, organisasi, pengawasan, kondisi kerja, serta upah.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam elemen yang mempengaruhi kepuasan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sebagian pakar mempunyai pendapat yang berbeda tentang keadaan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sudaryo, Agus serta Nunung (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh sebagian komponen, diantaranya:

1. Gaji

Kompensasi, ialah jumlah angsuran yang didapat seorang akibat dari penerapan kerja, apakah sepadan dengan kebutuhan ataupun dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri, ialah isi pekerjaan yang dicoba oleh seseorang, apakah mempunyai komponen yang

memadai.

3. Rekan kerja

Rekan kerja, ialah rekan sekantor yang pada biasanya bekerja sama dalam penerapan kerja.

4. Atasan

Atasan, ialah seseorang yang biasanya memberikan intruksi untuk penerapan kerja.

5. Promosi

Promosi, ialah peluang seseorang bisa berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, ialah lingkungan fisik dan non fisik.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Berbagai pakar sudah mengutarakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satunya semacam yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus serta Nunung (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja bisa dirujuk dengan mengaitkan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Rotasi
2. Tingkatan ketidakhadiran (*absence*) pekerjaan
3. Usia
4. Tingkatan pekerjaan

Bersumber pada Keith Davis yang dalam Sudaryo, Agus serta Nunung (2018) terdapat 4 indikator yang bisa dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja, bisa ditafsirkan sebagai berikut :

1. Rotasi, dengan asumsi jika kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai besar, maka turnover hendak rendah. Sebaliknya para pegawai yang kurang terpenuhi umumnya turnover akan tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) pekerjaan, pegawai yang kurang terpenuhi cenderung mempunyai tingkatan kedatangan yang besar. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak jelas dan subjektif.
3. Usia, terdapat kecondongan pegawai yang tua merasa jauh lebih puas daripada pekerja yang berusia lebih muda. Perihal ini diyakini jika pegawai yang lebih tua lebih sanggup untuk membiasakan diri dengan

lingkungan kerja.

4. Tingkat pekerjaan, Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih besar menampilkan kapasitas kerja yang hebat, serta aktif dalam mengutarakan pemikiran, dan imajinatif yang mendalam.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah seluruh sesuatu yang didapat oleh pegawai sebagai imbalan hasil kerjanya yang diberikan kepada organisasi pada era tertentu (Ganyang, 2018).

Bagi Sutrisno (2017) kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kegiatan kerja mereka. Pada umumnya kompensasi bisa dipecah jadi 2 sudut pandang, ialah kompensasi langsung serta kompensasi tidak langsung. Kompensasi ialah seluruh pembayaran yang berupa tunai atau produk langsung ataupun secara tidak langsung diterima oleh pekerja selaku upah atas jasa yang diserahkan kepada organisasi (Priyono serta Marnis, 2008).

Mengingat sebagian pakar yang sudah utarakan diatas, bisa dianalisis bahwa kompensasi merupakan hadiah atau bayaran yang didapat pekerja berdasarkan hasil kinerjanya.

2.2.2 Kompensasi Finansial

Ganyang (2018) Kompensasi yang didapat oleh pekerja organisasi dalam wujud uang. Waktu pembayaran kompensasi uang tunai bisa dicoba dengan 2 strategi :

1. Kompensasi langsung Kompensasi yang dibayarkan dalam wujud uang tunai baik dalam bentuk gaji, upah, maupun insentif.
 - a) Gaji ialah pembayaran tetap yang diterima karyawan dari perusahaan tanpa memikirkan jumlah jam kerja ataupun hasil yang dihasilkan.
 - b) Upah ialah bayaran yang diperoleh pegawai dari organisasi tanpa memikirkan total jam kerja ataupun hasil yang dihasilkan.
 - c) Insentif ialah bayaran yang peroleh pegawai dari perusahaan karena pegawai tersebut sudah sukses

memberikan hasil kerja melebihi standar yang sudah ditentukan.

2. Kompensasi tidak langsung Kompensasi yang dibayar dalam wujud uang namun sistem pembayarannya dicoba sehabis jatuh tempo ataupun waktu tertentu. Kompensasi tidak langsung diantaranya berupa asuransi, pensiun, tunjangan, serta jaminan sosial.

2.2.3 Tujuan Program Kompensasi

Ganyang (2018) Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan manajemen kompensasi ialah :

1. Merekrut pegawai yang terampil terpaut dengan upaya rekrutmen pegawai, metode kompensasi bisa menunjang membenarkan jika kompensasi yang adil hendak mendesak orang yang mempunyai tekad yang diperlukan organisasi.
2. Mempertahankan dedikasi pegawai Kompensasi yang pantas diharapkan bisa memacu pekerja potensial dikala ini bekerja dalam organisasi jadi pekerja yang setia, dengan tujuan supaya turnover karyawan rendah.
3. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi berharap dengan memberikan kompensasi yang pantas hendak bisa mendorong karyawan untuk memberikan produktivitas bekerja dengan mempraktikan seluruh kapasitas yang dipunyai dengan metode sempurna.
4. Menjalankan kewajiban dengan metode hukum organisasi memberikan kompensasi para pegawai sebagai salah satu bentuk penerapan kewajiban yang dituntut oleh konstitusi.
5. Mengurangi pengaruh serikat pekerja dengan program kompensasi yang baik, akibat serikat pekerja bisa dibatasi sehingga pekerja bisa lebih fokus pada pekerjaannya.
6. Menjamin pemerataan Kompensasi merupakan suatu saran buat memberikan keadilan para pegawai setara dengan kinerjanya. Keadilan ini pula timbul saat dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi setipe yang lain.

7. Membentuk jalinan partisipasi antara pekerja dengan organisasi Kompensasi ialah salah satu aspek penting yang bisa mempererat kerjasama antara pegawai dengan organisasi. pegawai membutuhkan kompensasi tertentu dari organisasi, dan organisasi membutuhkan hasil kerja pekerja.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sebagian pakar mempunyai kesimpulan yang beraneka ragam mengenai aspek yang mempengaruhi kompensasi. Sutrisno(2017) aspek yang mempengaruhi kompensasi, ialah :

1. Tingkat bayaran hidup Kompensasi yang didapat oleh seorang pekerja baru memiliki makna apabila bisa digunakan buat penuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan pegawai yang tinggal di komunitas perkotaan yang sangat besar hendak jauh berbeda dengan kebutuhan pekerja yang tinggal dikota kecil. Perbedaan tingkat KFM hendak terus menjajaki tingkatan bayaran kehidupan tiap hari yang ada di daerah yang unik.
2. Tingkatan pembayaran dikala ini di bermacam organisasi transportasi lebih sering didengar, arus informasi tidak mungkin bisa dibendung. Termasuk informasi tentang pendapatan yang berlaku di organisasi lain buat tipe aktivitas yang sama, dikenal dengan kilat. kala tingkatan pendapatan yang diberikan kepada pekerja lebih rendah dari apa yang bisa diberikan oleh organisasi satu sama lain buat pekerjaan seragam, sesungguhnya hendak memunculkan kekecewaan di kalangan karyawan, yang bisa berakhir dengan banyak kekuatan yang berpotensi meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, bila tingkat pendapatan yang diberikan sangat besar, hendak berakibat kurang baik, sebab seolah-olah industri terencana mengabaikan standar pendapatan yang berlaku. Untuk mencemari perihal negatif semacam ini, maka perusahaan biasanya butuh melaksanakan konsentrasi pada klaim dalam memastikan tingkatan pendapatan yang sedang berlaku

di bermacam organisasi, supaya pekerja serta organisasi tidak terdapat yang dirugikan.

3. Tingkat kapasitas organisasi yang mempunyai kapasitas besar hendak mau membayar tingkat kompensasi yang lebih besar untuk pekerja. Sebaliknya, perusahaan yang tidak siap untuk melaksanakan tingkat kompensasi yang diharapkan para pekerja. Oleh sebab itu, organisasi yang cermat wajib senantiasa memberitahu segala pekerjaannya tentang kinerja organisasi dari waktu ke waktu.
4. Tipe pekerjaan serta besarnya kewajiban tipe pekerjaan umumnya hendak memastikan besarnya kewajiban pekerja. Pegawai yang memiliki tingkatan pekerjaan yang lebihsukar dan dengan kewajiban yang lebih berat, pasti hendak seimbang dengan tingkatan kompensasi yang tinggi. Adapun pekerjaan yang kecenderungannya tidak begitu menyusahkan serta tidak membutuhkan tenaga serta pandangan, akan memperoleh imbalan upah yang lebih rendah. Misalnya, seorang teknisi mobil membutuhkan keahlian yang lebih serta kewajiban lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja yang menulis. Kedua tipe pekerjaan ini secara positif mendapatkan tingkatan upah yang unik.
5. Peraturan yang berlaku Suatu organisasi hendak terus terikat pada pengetahuan serta pedoman yang diberikan oleh otoritas publik, tercantum tingkatan kompensasi yang diperutukan para pekerja. Pemerintah memutuskan kalau pendapatan yang diberikan oleh suatu organisasi wajib bisa penuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) dari pekerja.
6. Pekerjaan serikat pekerja dipenduduk kita, keberadaan serikat pekerja yang terdapat dalam organisasi dirasa sangat penting. Ia hendak bisa menghubungkan kepentingan para pekerja dengan kepentingan organisasi.

Pendapat Ganyang (2018) mengutarakan aspek yang mempengaruhi kompensasi, ialah :

1. Jumlah permintaan serta penawaran pegawai bila pegawai jumlah yang mendaftar kerja demikian banyak, sementara total kesempatan pekerjaan yang tersedia hanya sedikit, organisasi kerap kali menetapkan kompensasi kompensasi yang rendah. Perihal ini dilakukan dengan dugaan bahwa kompensasi yang rendah hendak menarik calon pekerja yang tidak terhitung totalnya, serta perusahaan hanya menerima pekerja yang bersedia dibayar rendah.
2. Tingkatan efisiensi kerja terus menjadi besar tingkatan efisiensi kerja karyawan, hingga menjadi besar pula kompensasinya.
3. Tipe pekerjaan tertentu memerlukan organisasi buat membagikan pendapatan sangat besar. Kompensasi yang besar kerap diberikan untuk pekerjaan yang lebih menitikberatkan pada kemampuan dari pekerja, pekerjaan yang sangat berbahaya, pekerjaan yang areanya jauh, serta pekerjaan yang beresiko.
4. Jabatan pegawai pada biasanya terus menjadi besar jabatan seorang pegawai maka semakin besar pula upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai.
5. Tingkat pendidikan, Pada sebagian besar semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, peluang buat memperoleh pendapatan tingkatan yang nyatanya lebih terbuka.
6. Pengalaman kerja menjadi banyak pengalaman yang dipunyai seorang pekerja, kesempatan buat memperoleh upah yang besar lebih terbuka dibanding dengan pekerja yang belum berpengalaman.
7. Kapasitas serta kesiapan organisasi dengan anggapan organisasi mempunyai keahlian yang besar untuk membayar kompensasi yang diiringi dengan kemauan untuk membayarnya, sehingga total upah akan besar.
 - a. Bila organisasi mempunyai kapasitas kompensasi yang besar, tetapi tidak berjalan dengan keahlian untuk membayar pendapatan yang besar, maka total

- pendapatan hendak rendah.
- b. Bila organisasi tidak sanggup membayar pendapatan yang besar sementara sanggup buat membayar besar, maka total pendapatan hendak rendah.
 - c. Bila organisasi tidak sanggup membayar pendapatan yang besar serta tidak bersedia membayar pendapatan yang besar, maka total pendapatan hendak rendah.
8. Biaya hidup pegawai yang besar di daerah tertentu seandainya di daerah metropolitan, bisa menjadi pertimbangan organisasi buat memberikan upah yang besar pula.
 9. Pedoman pemerintah menjadi peninjauan berarti untuk memastikan besarnya total pendapatan. Organisasi wajib penuhi pedoman pemerintah dalam pemberian upah.
 10. Serikat pekerja khususnya kedatangan serikat pekerja yang signifikan buat dipertimbangkan oleh organisasi dalam menetapkan tingkatan upah para pekerja. Bila tingkatan pendapatan dirasa kurang mencukupi, pada biasanya ahli asosiasi hendak mengantarkan motivasi dengan metode yang berbeda.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017) menetapkan indikator kompensasi bisa diperkirakan melalui :

1. Asuransi
ialah jaminan kesehatan yang diberikan organisasi untuk pegawai.
2. Gaji
Gaji yang disinggung dalam riset ini ialah hadiah yang diperoleh pekerja sehabis melaksanakan usahanya.
3. Bonus
Bonus yang disinggung dalam riset ini ialah sesuatu yang didapatkan oleh pekerja baik berbentuk duit atau produk yang diberikan organisasi untuk banyak pekerja yang sukses menuntaskan pekerjaannya dengan hasil yang melampaui sasaran yang ditetapkan.
4. Tunjangan

Tunjangan yang singgung dalam riset ini merupakan sesuatu yang diperoleh pekerja baik berbentuk duit ataupun benda dagangan buat membantu keperluannya.

2.3 Asuransi

2.3.1 Pengertian Asuransi

Dalam setiap kegiatan yang coba oleh wilayah setempat, khususnya kegiatan yang berhubungan dengan keuangan, resiko ialah perihal yang tidak bisa dihindarkan. Salah satu hal yang bisa menghalangi resiko ialah dengan asuransi. Asuransi kehidupan masyarakat berguna dengan kurangi harta yang sepatunya ditabung untuk menutupi kemalangan sebab bermacam bahaya yang didapat. Terdapat sebagian pengertian mengenai asuransi yang diutarakan oleh bermacam pakar.

Bagi M. Nur Rianto (2012:212) asuransi ialah sesuatu komponen jaminan untuk yang dilindungi apabila mendapati resiko di masa yang hendak tiba dimana pihak yang dilindungi membayar cicilan untuk memperoleh imbalan dari penjamin.

Julius R. Latumaerissa (2011:447) mendeskripsikan asuransi selaku suatu kesepakatan dimana terdapat pihak yang dipastikan membayar premi terhadap pihak penjamin untuk memperoleh penggantian sebab suatu kemauan, kerusakan atau kecelakaan keuntungan yang diharapkan yang mungkin tidak pasti akan terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Sementara Ktut Silvanita (2009:40) asuransi merupakan ajakan yang dimiliki oleh salah satu pihak untuk memindahkan resiko dengan membayar beberapa biaya untuk menjauhi resiko kehilangan beberapa kekayaan yang dipunyainya. Dari bermacam pernyataan tersebut bisa dirangkum bahwa asuransi ialah suatu komponen jaminan terhadap kekayaan yang dimiliki dimana didalamnya terdapat pihak bertanggung yang membayar total biaya terhadap pihak yang dilindungi untuk memperoleh penggantian kerugian atas resiko yang bisa terjadi di masa yang akan tiba.

2.3.2 Jenis-Jenis Asuransi

Ktut Silvanita (2009:43) memaknai bahwa asuransi bisa diisyarati dengan peristiwa yang tidak diinginkan. Berikut merupakan klarifikasi tentang bermacam tipe asuransi:

1. Asuransi Jiwa (*life insurance*)

- a) Asuransi disabilitas ialah proteksi yang membagikan jaminan terhadap aliran pemasukan pada pihak yang dilindungi bila mempunyai cacat yang nyata sehingga tidak bisa bekerja.
- b) Anuitas ialah produk item proteksi yang menjamin pembayaran seumur hidup. Produk ini umumnya lebih banyak dipakai untuk orang-orang yang mempunyai kesehatan raga yang baik serta mempunyai sejarah yang panjang.
- c) Asuransi kesehatan, ialah proteksi yang membagikan jaminan mengenai anggaran kesehatan yang terus menjadi bertambah serta mahal, oleh sebab itu proteksi kesejahteraan orang itu mahal.
- d) Asuransi jiwa berjangka, ialah proteksi yang membagikan keuntungan bila yang dilindungi wafat namun tidak terdapat kenaikan deposito. Semakin bertambah usia tertanggung maka semakin besar peluang kematiannya sehingga premi bayaran menjadi bertambah.
- e) Asuransi jiwa penuh, ialah produk proteksi yang mempunyai 2 ciri, ialah membayar beberapa nilai tertentu
- f) Asurani jiwa universal, ialah proteksi benda yang membagikan keuntungan dari perpaduan antara proteksi jiwa berjangka serta proteksi penuh. Dengan bayaran yang setara dengan asuransi jiwa penuh, keuntungan yang diberikan hendak terus menjadi besar sebab sebagian besar dari pembayaran tersebut hendak dipakai buat membeli asuransi jiwa berjangka serta sisanya digunakan buat pendanaan yang bebas leluasa pajak.

2.3.3 Manfaat Asuransi

Mekanisme jaminan asuransi sangat diperlukan oleh masyarakat, paling utama untuk orang-orang yang melaksanakan aktivitas usaha yang penuh dengan efek di masa mendatang. Berikut ialah sebagian keuntungan proteksi untuk kawasan setempat yang diutarakan M. Nur Rianto (2012:213) :

1. Mengantarkan rasa nyaman serta melindungi proteksi yang dipunyai oleh jaminan hendak membagikan perasaan aman dari bahaya ataupun kermalangan yang bisa jadi timbul di masa yang hendak tiba. Bila resiko tersebut benar-benar terjadi, pihak yang dilindungi berwenang memperoleh pengganti kerugian sebesar yang telah ditetapkan lebih dulu.
2. Kontrak asuransi bisa digunakan selaku jaminan buat memperoleh kredit.
3. Proteksi bisa berperan selaku dana investasi serta sumber pembayaran. Bayaran yang dibayarkan oleh yang dilindungi tiap periode mempunyai substansi yang setara dengan dana cadangan.
4. Pendistribusian bayaran serta keuntungan yang lebih adil. Standar ekuitas ditetapkan dengan matang buat diputuskan serta bayaran yang hendak ditanggung oleh pemegang strategi secara berkala dengan membagikan pertimbangan yang teliti terhadap unsur-unsur aspek yang berakibat besar pada proteksi.
5. Membantu meningkatkan latihan bisnis lanjut. Investasi yang dijalankan oleh para penyokong keuangan tersendat oleh resiko kermalangan yang bisa ditimbulkan oleh sesuatu perihal.
6. Proteksi bisa berguna untuk penyebaran risiko. Resiko yang wajib ditanggung oleh tindak lanjut yang dilindungi dibebankan pula kepada penyedia dengan bayaran total pembayaran khusus yang dilandaskan atas total yang dipastikan.

2.3.4 Indikator Asuransi

Menurut M. Nur Rianto (2012:212) Sedangkan indikator dalam asuransi tenaga kerja meliputi :

1. **Pertumbuhan Premi Neto**
Ini merupakan indikator untuk mengukur kemampuan perusahaandalam mendatangkan dan mengelola bisnis.
2. **Pertumbuhan Hasil *Underwriting***
Pendapatan underwriting merupakan pendapatan yang diperoleh dari aktivitas pokok perusahaan asuransi.
3. **Rasio Beban**
Indikator rasio beban digunakan untuk mengukur efisiensi core business asuransi.
4. **Pertumbuhan Hasil Investasi**
Hasil investasi merupakan tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan asuransi atas investasi atau penempatan dananya.
5. **Rasio Kecukupan Investasi (RKI)**
RKI merupakan rasio untuk mengukur kapasitas perusahaan dalam memenuhi klaim yang mungkin terjadi.
6. **Pencapaian *Risk Based Capital* (RBC) terhadap batas minimum.** RBC merupakan rasio antara modal dan risiko. Compliance level yang harus dicapai perusahaan asuransi adalah 120 persen. Secara umum semakin tinggi RBC semakin baik.
7. **Total Aset Turn Over (TATO)**
TATO adalah kriteria yang menampilkan produktivitas perusahaan dan pemanfaatan kekayaan untuk menghasilkan premi bagi asuransi.
8. **Return on Equity**
Indikator ini untuk mengukur kapasitas perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan ekuitas yang ada.

2.4 Jaminan Hari Tua

2.4.1 Pengertian Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua ialah metode asuransi yang berarti menjamin kesejahteraan serta kejelasan terhadap bahaya serta jaminan untuk tenaga kerja serta keluarganya sebab dampak terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha serta tenaga kerja.

Jaminan hari tua dari BPJS ini membagikan asuransi pekerjaan dan jaminan hidup yang terpuji untuk anggota, ialah karyawan ataupun ahli warisnya saat pegawai memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap, atau wafat. Pegawai yang mendapat jaminan hari tua ini ialah mereka yang bekerja di kawasan swasta atau perorangan. Iuran program jaminan hari tua ini ditetapkan sebesar 3%, yaitu 2% dibayarkan perusahaan, 1% dibayarkan oleh buruh.

Jaminan hari tua ini merupakan jaminan untuk buruh serta keluarganya yang sudah menggapai usia lanjut serta menyudahi bekerja, serta untuk buruh yang terserang pemutusan hubungan kerja. Biasanya jaminan hari tua diberikan dikala pekerja memasuki usia 56 tahun, jika tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja maka jaminan ini bisa diberikan. Tidak hanya itu, jaminan hari tua juga dapat diberikan apabila buruh mendapati PHK sebelum umur 56 tahun, sesudah yang berkaitan mempunyai waktu keanggotaan sekurang-kurangnya 10 tahun.

Demikian pula apabila karyawan wafat, jaminan diberikan kepada ahli warisnya. Masa keikutsertaan ini dibutuhkan sebab jaminan hari tua ialah jaminan masa depan tenaga kerja, sehingga menjamin beberapa fasilitas yang mencukupi. Jaminan hari tua bisa dibayarkan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan cadangan pada waktu tenaga kerja terputus pendapatannya, sementara jaminan dibayar secara berkala untuk menolong tenaga kerja dalam penunjang keperluan mereka setiap hari.

2.4.2 Prinsip Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua merupakan metode yang diperuntukan untuk menjamin supaya anggota memperoleh uang tunai jika memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap, atau wafat. Jaminan hari tua dikordinasi secara luas bersumber pada standar dana jaminan sosial atau dana cadangan. Penyelenggaraan jaminan hari tua secara nasional mencakup segala daerah Negara Republik Indonesia .

Ketentuan asuransi sosial dalam menjamin hari tua mengingat komponen asuransi dengan angsuran antara buruh dan pengelola kerjaan. Sedangkan itu, syarat dana cadangan harus pada jaminan hari tua tergantung pada asumsi bahwa keuntungan jaminan hari tua bersumber dari pengumpulan iuran serta hasil pengembangannya.

2.4.3 Manfaat Jaminan Hari tua.

Metode Jaminan Hari Tua berguna selaku pengganti pelepasan tenaga kerja sebab wafat, cacat, ataupun hari tua serta diadakan dengan sistem dana cadangan. Metode Jaminan Hari Tua memberikan kejelasan penerimaan pendapatan yang dibayarkan pada saat pegawai menggapai usia 56 tahun ataupun sudah penuhi syarat tertentu. Jaminan Hari Tua hendak dikembalikan sejumlah iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya jika tenaga kerja :

1. Menggapai usia 56 tahun atau wafat, atau cacat total.
2. Menyudahi bekerja yang sudah penuhi masa keanggotaan 5 tahun dan masa tunggu 1 bulan
3. Keluar negeri serta tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI

2.4.4 Indikator Jaminan Hari Tua

Menurut (Koesindratmono, 2011). indikator tentang jaminan hari tua adalah :

1. Usia

Usia merupakan lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Umur ialah usia seseorang yang dihitung mulai detik dilahirkan sampai kesekian tahun.

2. Masa kerja

Masa bekerja merupakan kerangka waktu ataupun lamanya seseorang bekerja di suatu kantor, tempat kerja dan sebagainya.

3. Lama kepesertaan

Lama bekerja merupakan jangka waktu ataupun rentang waktu kerja di suatu tempat.

2.5 Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa penilitan yang telah dilakukan sebelumnya berkaitandengan penelitian ini, penelitian tersebut diantaranya,

2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Susantriana Dewi Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo.	Independen : Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua Dependen : Kepuasan Kerja	Variabel independen dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kayu AlamMakmur Ponorogo.
2	Reina Damayanti Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang	Independen : Pengawasan, Jaminan Hari Tua Dependen : Kepuasan Kerja	Hasil uji F secara bersama-sama antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dapat disimpulkan bahwa H3 secarasimultan Pengawasan (X1) dan Jaminan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap KepuasanKerja Pegawai (Y).

3	<p>Mamik Eko Supatmi</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Independen : Pelatihan, Kompensasi</p> <p>Dependen : Kepuasan Kerja</p>	<p>Kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan dua variabel ini juga positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasa karyawan .</p>
4	<p>Restu Pramono</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Medan</p>	<p>Independen : Kompensasi dan Jaminan Hari Tua, kepuasan kinerja</p> <p>Dependen : Kinerja karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>

5	<p>Edwin Seto Kusbandi</p> <p>Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Melalui Motivasi Kerja Pada Rayon Selatan Unit Adolina Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan</p>	<p>Independen : Kompensasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan</p> <p>Dependen : Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kompensasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk uji parsial, motivasi lebih dipengaruhi oleh variabel pengawasan dan kepemimpinan. Sedangkan untuk kinerja, secara parsial lebih dominan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan.</p>
---	--	--	--

6	<p>Sri Rahayu</p> <p>Judul Peneelitian : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada Pt Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Bah Jambi</p>	<p>Independen : keselamatan, Beban Kerja dan Jaminan Hari Tua Dependen : Kinerja karyawan</p>	<p>Dari hasil analisa tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jaminansocialmerupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV unit kebun Bah Jambi.</p>
7	<p>Yulia Pertiwi</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun</p>	<p>Independen : Komunaksi Interpersonal, Kompensasi Dependen : Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menemukan H0 ditolak, artinya Komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun baik secara simultan maupun parsial.</p>
8	<p>Asrul Sani</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Pabrik Gula.</p>	<p>Independen : Kompensasi, Motivasi Kerja Dependen : Kineja Karyawan</p>	<p>Hasil uji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Dengan nilai koefisien</p>

9	Muhammad Hasan Zulmi Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Kerja Dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta	Independen : Insentif Dan Asuransi Dependen : Kinerja Karyawan	Berdasarkan uji t variabel insentif kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung sebesar 4,389 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari t tabel 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.
10	Bulan Prabawani Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pemasang)	Independen : kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Asuransi berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada uji berganda variabel kepemimpinan, asuransi dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah penulis 2022

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi wajib direncanakan dengan teratur oleh manajemen organisasi sehingga berdampak positif untuk kemajuan organisasi yang berkaitan. Kompensasi ialah seluruh sesuatu yang didapat oleh pegawai sebagai imbalan hasil kerjanya yang diberikan kepada organisasi pada era tertentu (Ganyang, 2018).

Bagi Sutrisno (2017) kompensasi merupakan sesuatu yang

diperoleh pegawai sebagai imbalan atas kegiatan kerja mereka. Pada umumnya kompensasi bisa dipecah jadi 2 sudut pandang, ialah kompensasi langsung serta kompensasi tidak langsung. Kompensasi ialah seluruh pembayaran yang berupa tunai atau produk langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja selaku upah atas jasa yang diserahkan kepada organisasi (Priyono serta Marnis, 2008).

Mengingat sebagian para pakar yang sudah diutarakan diatas, bisa dianalisis bahwa kompensasi merupakan hadiah atau balas jasa yang didapat pekerja berlandaskan hasil kinerjanya.

Hasil Penelitian Susantriana Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo berkata bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mamik Eko Supatmi (2019) Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian Edwin Seto Kusbandi (2021) Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Melalui Motivasi Kerja Pada Rayon Selatan Unit Adolina PT Perkebunan Nusantara IV Medan Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kompensasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII

2.6.2 Pengaruh Asuransi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bagi M. Nur Rianto (2012:212) asuransi ialah sesuatu komponen jaminan untuk yang dilindungi apabila mendapati bahaya di masa yang hendak tiba dimana pihak yang dilindungi membayar cicilan untuk memperoleh imbalan dari penjamin.

Julius R. Latumaerissa (2011:447) mendeskripsikan proteksi selaku suatu kesepakatan dimana terdapat pihak yang dipastikan membayar premi kepada pihak penjamin untuk memperoleh penggantian sebab suatu kemauan, kemalangan atau kecelakaan keuntungan yang diharapkan yang mungkin tidak pasti akan terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Sementara Ktut Silvanita (2009:40) asuransi merupakan ajakan yang dimiliki oleh salah satu pihak untuk memindahkan resiko dengan membayar beberapa biaya untuk menjauhi resiko kehilangan beberapa kekayaan yang dimilikinya. Dari bermacam pernyataan tersebut bisa rangkum bahwa asuransi ialah suatu komponen jaminan terhadap kekayaan yang dimiliki dimana didalamnya terdapat pihak tertanggung yang membayar sejumlah biaya kepada pihak yang dilindungi untuk memperoleh penggantian kerugian atas bahaya yang bisa terjadi dimasa yang akan tiba.

Hasil Penelitian Susantiana Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Kayu Alam Makmur Ponorogo mengatakan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Hasan Zulmi (2019) Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Kerja Dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta Berdasarkan uji t variabel insentif kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Prabawani (2021) Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Asuransi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candi Mekar (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Candi Mekar Pemalang) Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Asuransi Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara

2.6.3 Pengaruh Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Jaminan Hari Tua ialah metode asuransi yang berarti menjamin kesejahteraan serta kejelasan terhadap bahaya serta jaminan untuk tenaga kerja serta keluarganya sebab dampak terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pembisnis dan tenaga kerja.

Jaminan hari tua dari BPJS ini membagikan asuransi pekerjaan dan jaminan hidup yang terpuji untuk anggota, ialah karyawan ataupun ahli warisnya saat pegawai memasuki usia pensiun, mengalami cacat tetap, atau wafat. Pegawai yang mendapat jaminan hari tua ini ialah mereka yang bekerja di kawasan swasta atau perorangan. Iuran program jaminan hari tua ini ditetapkan sebesar 3%, yaitu 2% dibayarkan perusahaan, 1% dibayarkan oleh buruh.

Jaminan hari tua ini merupakan jaminan untuk buruh serta keluarganya yang sudah menggapai usia lanjut serta menyudahi bekerja, serta untuk buruh yang terserang pemutusan hubungan kerja. Biasanya jaminan hari tua diberikan dikala pekerja memasuki usia 56 tahun, jika tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja maka jaminan ini dapat diberikan. Tidak hanya itu, jaminan hari tua juga dapat diberikan apabila buruh mengalami PHK sebelum umur 56 tahun, sesudah yang berkaitan mempunyai waktu keanggotaan sekurang-kurangnya 10 tahun.

Demikian pula apabila karyawan wafat, jaminan diberikan kepada ahli warisnya. Masa keikutsertaan ini dibutuhkan sebab jaminan hari tua ialah jaminan masa depan tenaga kerja, sehingga menjamin beberapa fasilitas yang mencukupi. Jaminan hari tua bisa dibayarkan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan cadangan pada waktu tenaga kerja terputus pendapatannya, sementara jaminan dibayar secara berkala untuk menolong tenaga kerja dalam penunah keperluan mereka setiap hari.

Hasil Penelitian Susantiana Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Kayu Alam Makmur Ponorogo mengatakan bahwa semua variabel

independen dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Reina Damayanti (2019) Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.

Penelitian ini juga sejalan dengan Rahayu (2018) judul penelitian: Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Jaminan hari tua Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Peolahan PT Perkebunan Nuantara IV unit kebun Bah Jambi.

Dari hasil analisa tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jaminan social merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV unit kebun Bah Jambi.

H3 : jaminan hari tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII

2.6.4 Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja

Dari dugaan-dugaan yang telah dirumuskan diatas, secara parsial tiap variabel penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadaan yang sebenarnya sudah membuktikan bahwa kompensasi, asuransi dan jaminan hari tua yang dibeikan dalam rangka memenuhi kewajiban karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagai akibat berkelanjutan dari meningkatnya kinerja, meningkatnya kepercayaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja yang berdampak terhadap citra perusahaan yang signifikan dalam menjalankan bisnis.

Hasil Penelitian Susantriana Dewi (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Kayu Alam Makmur Ponorogo mengatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Kompensasi, Asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII

2.7 Kerangka Berpikir

Keterkaitan antara Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari tua dengan kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII seperti uraian diatas dapa ditunjukkan bagan seperti gambar 2.2 dibawah ini.

