

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teoritis

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Ruky (2016:7), semua yang diterima/dinikmati oleh pekerja: uang tunai, natura, pelayanan, fasilitas, dll dari pemberi kerja sebagai imbalan jasa yang dilakukan mereka (pekerja). Menurut Handoko dalam Yuritanto et al (2021), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Simamora dalam Ariadnya et al (2021), kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dengan balasan hasil kerja yang telah dilakukan untuk perusahaan.

b. Komponen-Komponen Kompensasi

Menurut Ruky (2016:8-9), para praktisi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bisnis biasanya mengelompokkan komponen kompensasi dalam 2 kelompok besar dibawah ini yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(1) Kompensasi Langsung

Merupakan semua komponen kompensasi yang diterima secara langsung oleh pekerja/pegawai pada waktu-waktu tertentu atau setiap selesai melaksanakan pekerjaan. Komponen kompensasi yang masuk dalam kelompok “langsung” adalah:

- (a) Upah/Gaji pokok
- (b) Tunjangan tunai rutin sebagai suplemen upah/gaji tetap ataupun tidak tetap.
- (c) Tunjangan hari raya keagamaan, gaji 13, 14 dan seterusnya.
- (d) Insentif yang dikaitkan dengan output / hasil kerja
- (e) Bonus yang diberikan setiap tahun atau enam bulan yang dikaitkan dengan kinerja individu atau kinerja organisasi
- (f) Pemberian makan, fasilitas rumah, transportasi dan sebagainya yang dinikmati terus menerus.

(2) Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja yang tidak secara langsung dan tidak rutin diterima atau dinikmati pekerja. Komponen kompensasi yang masuk dalam kelompok “Tidak Langsung” adalah:

- (a) Upah /Gaji selama cuti, libur nasional dan izin yang tetap berhak upah/gaji
- (b) Pemeliharaan Kesehatan sendiri dan keluarga
- (c) Bantuan dan santunan untuk musibah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (d) Premi Jamsostek (sekarang menjadi BPJS Ketenagakerjaan) yang dibayar oleh pemberi kerja
- (e) Iuran dana pensiun yang dibayar oleh pemberi kerja
- (f) Bantuan untuk biaya Pendidikan Cuma-Cuma dan lain lain

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Supomo & Nurhayati dalam Chusminah et al (2021), menjelaskan bahwa di dalam organisasi atau instansi terdapat tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- (1) Memenuhi kebutuhan ekonomi. Kompensasi dalam bentuk upah, gaji, atau yang lainnya dapat digunakan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila karyawan memperoleh kepastian menerima gaji secara periodik maka ini artinya mereka memiliki jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawab.
- (2) Meningkatkan produktivitas kerja. Imbal balik yang diberikan kepada karyawan dengan kontribusinya memotivasi mereka lebih produktif
- (3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Dampak dari motivasi kerja yang tinggi akibat pemberian kompensasi dapat mendorong perusahaan bergerak lebih maju.
- (4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang wajib dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga tercipta antara keseimbangan *input* maupun *output*.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Fungsi dan Faktor Pemberian Kompensasi

Menurut Supomo & Nurhayati dalam Chusminah et al (2021), menjelaskan bahwa organisasi dan instansi memiliki fungsi kompensasi sebagai berikut :

- (1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga membuat mereka bekerja lebih baik lagi.
- (2) Pemanfaatan SDM menjadi sangat efisien dan efektif. Motivasi melalui pemberian kompensasi karyawan berimplikasi pada mereka agar bekerja seefisien dan seefektif mungkin.
- (3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang dilakukan organisasi dengan baik dapat membantu organisasi mewujudkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Faktor faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi sebagai berikut:

- (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- (2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan
- (3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- (4) Produktivitas kerja karyawan
- (5) Peraturan pemerintah
- (6) Biaya hidup
- (7) Jabatan
- (8) Latar belakang Pendidikan
- (9) Perekonomian

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- (1) Gaji: Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.
- (2) Bonus: Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang ditentukan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas dari gaji normalnya.
- (3) Insentif: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya lebih dari standar yang ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
- (4) Kompensasi Tidak Langsung: Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan,

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Jamal et al (2021), komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen ini sendiri di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi.

Menurut Nadapdap dalam Jamal et al (2021), mengatakan komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi bisa terwujud. Menurut Meutia dalam Jamal et al (2021), mengatakan bahwa dengan adanya komitmen pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat positif pada perusahaannya. Menurut Ningtyas dalam Jamal et al (2021), mengatakan komitmen organisasi menjadi suatu hal yang penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi agar kinerja organisasi lebih efektif dan dapat melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya untuk organisasi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Aspek Komitmen Organisasi

Menurut *Sweeney & McFarlin* dalam *Bukit et al (2017:29-30)*, Komitmen sekurang-kurangnya terdiri dari “*Affective commitment, Normative commitment, and continuance commitment*”, dengan penjelasan sebagai berikut:

- (1) *Affective commitment*: mengacu pada emosi dan identifikasi dengan organisasi. Banyak pendapat yang menyatakan bahwa *affective comment* merupakan komitmen yang utuh. Pendapat tersebut benar apabila komitmen afektif pekerja tinggi, sehingga bentuk bentuk komitmen yang lain menjadi kurang penting. Komitmen afektif eksis apabila para pekerja merasa senang dan gembira menjadi anggota organisasi , karena merasa percaya bahwa organisasinya merupakan organisasi yang baik, sehingga pekerja bermaksud untuk berbuat sesuatu yang baik bagi organisasi.
- (2) *Normative commitment*: Komitmen ini mengacu pada perasaan pekerja atas kewajiban yang harus diselesaikan, atau karena adanya tekanan dari pihak lain. Sekalipun secara eksternal dapat menghasilkan komitmen yang kurang kuat, namun dapat menunjukkan dampak positif pada organisasi.
- (3) *Continuance commitment*: komitmen ini mengacu pada fakta bahwa kadang-kadang orang komit kepada organisasi berdasarkan analisis *costbenefit* yang rasional, dengan membandingkan antara tetap berada organisasi atau akan meninggalkan organisasi tersebut. Perbandingan ini tentunya

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

tergantung pada kesempatan untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dari organisasi lain. Dengan demikian komitmen ini eksis apabila pekerja akan mengeluarkan banyak biaya jika mereka akan meninggalkan organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kertiasih dalam Eri pranata (2020), mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu:

- (1) Disiplin: merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.
- (2) Kehadiran: merupakan data yang menunjukkan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat perhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah , periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidakhadiran karyawan selama satu bulan selain cuti , hari libur yang diterakan , tingkat ketidakhadiran karena sakit.
- (3) Kerja sama : merupakan salah satu Tindakan Bersama sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk membantu satu sama lain yang berguna untuk mencapai suatu tujuan Bersama.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie





- (4) Kepuasan: merupakan salah satu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan yang diperolehnya.

d. Pendekatan Komitmen Organisasi

Dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan yakni:

(1) Pendekatan sikap: menurut *Steers* dan *Porter* dalam Ria Mardiana & Darman Syarif (2018:16), menyatakan bahwa pendekatan sikap (*attitudinal approach*) sebagai yaitu komitmen yang merujuk pada orientasi positif individu karyawan dengan terhadap organisasinya. Pendekatan ini menekankan pada loyalitas karyawan. Yakni kondisi dimana karyawan tersebut bersedia memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

(2) Pendekatan perilaku: Menurut Ria Mardiana & Darman Syarif (2018:17), pendapatan perilaku (*behavioral approach*) menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi. Menurut Muchinsky dalam Mardiana & Darman Syarif (2018:17), menyatakan bahwa seseorang yang terlalu berkomitmen pada organisasi akan cenderung mengalami stagnasi dalam kariernya serta cenderung berkurang pengembangan dirinya dan bila komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi ini akan mendapat keuntungan dengan berkurangnya turnover serta prestasi yang jauh lebih baik.

(3) Pendekatan Multidimensi: menurut Ria Mardiana & Darman Syarif (2018:18), pendekatan multidimensi yaitu komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber. Menurut *Porter* dalam Ria Mardiana & Darman Syarif (2018:18), Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni-dimensi atau satu dimensi, dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas(keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

e. Faktor Komitmen Organisasi

Menurut *Steers* dalam Ria Mardiana & Darman Syarif (2018:39), mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

- (1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari dalam organisasi.
- (2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh sungguh, pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir dari seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

- (3) Loyalitas merupakan adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

f. Membangun loyalitas organisasi

Menurut *Mcshane & Von Glinow* dalam Ria Mardiana & Darman Syarif (2018:42-43), cara untuk membangun loyalitas organisasi yaitu:

- (1) Keadilan dan dukungan. Komitmen afektif akan lebih tinggi dalam suatu organisasi yang memenuhi kewajiban mereka kepada karyawan dan mematuhi nilai kemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai nilai ini tentunya berhubungan dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula, organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi dengan imbalan.
- (2) Nilai nilai Bersama. Definisi komitmen afektif mengacu pada identifikasi seseorang Bersama organisasi, dan identifikasi yang paling tinggi jika para karyawan percaya bahwa nilai nilai mereka adalah sama dan sebangun Bersama nilai nilai yang dominan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam organisasi. Juga, para karyawan mengalami kenyamanan lebih dan prediktabilitas Ketika mereka setuju dengan nilai nilai yang mendasari keputusan perusahaan. Kenyamanan ini membuat motivasi mereka meningkat dan tetap tinggal didalam organisasi.

- (3) Kepercayaan. Kepercayaan mengacu pada harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko ini. Ini merupakan bagian dari kegiatan timbal balik : untuk menerima kepercayaan, anda harus menunjukkan kepercayaan, karyawan mengetahui Bersama dan merasa berkewajiban untuk bekerja pada sebuah organisasi hanya Ketika mereka mempercayai pemimpinnya. Hal ini menjelaskan mengapa pemutus hubungan kerja adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, dengan mengurangi keamanan kerja , perusahaan mengurangi kepercayaan karyawan dan hubungan kerja.
- (4) Pemahaman organisasi. Komitmen afektif adalah identifikasi seseorang dengan perusahaan, sehingga masuk akal bahwa sikap ini diperkuat Ketika para karyawan memahami perusahaan, termasuk masa lalu, sekarang dan juga masa depan. Dengan demikian loyalitas cenderung meningkat Bersama komunikasi terbuka dan cepat dari pemimpin perusahaan serta kesempatan untuk melakukan interaksi dengan rekan kerja di seluruh organisasi tersebut.
- (5) Keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas social karyawan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dengan organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi Ketika mereka mengambil bagian dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan karyawan juga dapat membangun loyalitas dikarenakan pemberian kekuatan ini merupakan bukti kepercayaan perusahaan dengan karyawannya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut *Mathis & Jackson* dalam Sule & Priansa (2018:122), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Rivai & Sagala dalam Sule & Priansa (2018:122), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Simanjuntak dalam Yurianto et al (2021), kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari definisi definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan dalam bentuk nyata sehingga dapat menghasilkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan tugas tertentu.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Schuler dan Jackson dalam Sule & Priansa (2018:122-123), menyatakan bahwa terdapat tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja yaitu:

- (1) Sifat: kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama menjalankan proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaan tersebut.
- (2) Perilaku: kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal karyawan. Sebagai contoh apakah karyawan tersebut ramah atau menyenangkan.
- (3) Hasil: kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai dan dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu tersebut dicapai atau dihasilkan.

c. Faktor-Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut *Mathis & Jackson* dalam Sule & Priansa (2018:123-125), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- (1) Kemampuan individual: kemampuan individual dapat mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang yaitu berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik juga.

(2) Usaha yang dicurahkan: usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah Ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan sebuah gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik. Dengan demikian, karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini sangat berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

(3) Lingkungan organisasional: dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan berbagai fasilitas untuk karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Menurut *Milkovich* dan *Boudreau* dalam Sule & Priansa (2018:124-125), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- (1) Kemampuan (*ability*): kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan atau menjalankan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu :
 - (a) Kemampuan fisik: kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan *ekstent*, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
 - (b) Kemampuan mental/intelektual: kemampuan mental / intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual, seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman verbal, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan
- (2) Motivasi (*Motivation*): motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.
- (3) Peluang (*Opportunity*): Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi sebuah rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang sangat membantu, aturan yang

mendukung, cukup informasi untuk melakukan pengambilan keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

d. Upaya peningkatan kinerja karyawan

Menurut Sule & Priansa (2018:126-127), upaya yang dapat dilakukan untuk melakukan peningkatan kinerja adalah sebagai berikut:

- (a) Diskriminasi: seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara karyawan yang dapat memberi sumbangan penting bagi tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Penilaian kinerja perlu dilakukan agar mengetahui hal tersebut. Melalui penilaian kinerja, keputusan yang terukur, dan adil dapat diambil, misalnya terkait dengan pengembangan pegawai, penggajian dan sebagainya.
- (b) Pemberian harapan: pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi mengharapkan berbagai pengakuan dari organisasi, baik pengakuan dari sisi materi, sisi social internal organisasi, maupun jenjang karier tertentu sesuai dengan kemampuan organisasi. Untuk hal itu, organisasi harus mampu melakukan identifikasi yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berbagai harapan penting bagi dirinya sehingga karyawan dapat termotivasi untuk mewujudkan kinerja terbaik dan organisasi memastikan, bahwa harapan karyawan tersebut dapat diberikan sesuai keinginan karyawan tersebut.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (c) Pengembangan: upaya peningkatan kinerja karyawan juga dapat dirancang dalam skema pengembangan karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri. karyawan yang menghasilkan kinerja tinggi dapat dipromosikan sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dan sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri, sementara karyawan yang memiliki kinerja dibawah standard, maka program pelatihan dan *refreshing* diperlukan untuk menyelesaikan masalah sekaligus meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- (d) Komunikasi: Para manajer memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui apa saja kekurangan dan masalah yang dihadapi karyawan dan bagaimana cara mengatasi masalah tersebut. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan untuk memastikannya para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- (1) Tujuan: Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individual atau organisasi untuk dicapai. Pengertian ini mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan dan juga bukan sebuah keinginan.
- (2) Standar: Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar adalah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tentunya tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai.
- (3) Umpan Balik: Umpan balik adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan juga pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- (4) Alat atau Sarana: Alat atau Sarana adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dikerjakan dan tujuan tidak dapat diselesaikan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (5) Kompetensi: Kompetensi adalah persyaratan utama dalam suatu kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- (6) Motif: Motif adalah alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- (7) Peluang: Pekerja perlu mendapatkan sebuah kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mendapatkan penelitian sesuai dengan yang diinginkan. Berikut beberapa jurnal dalam terkait dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Variabel Kompensasi

No	Kompensasi terhadap Kinerja	
1	Nama Peneliti	Moch Alfiansyah (2021)
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon
	Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen <i>Volume</i> 4, Nomor 1, Maret (2021)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

	Hasil	1. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Jampangkulon 2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja(Y) di RSUD Jampangkulon
2	Nama Peneliti	Yurianto, Armansyah, & Marsudi (2021)
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato
	Nama Jurnal	Jurnal Inovasi Penelitian Vol 1 No 12 Mei (2021)

	Hasil	1. Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kompensasi(X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahoto.
3	Nama Peneliti	Chusminah SM, Sugiyah, & Rina Lestari (2021)
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta
	Nama Jurnal	<i>Journal of Information System, Applied, Management, Accounting, and Research Vol 5 No 2 Mei (2021)</i>
	Hasil	1. Terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada PT.Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading Jakarta yang signifikan.
4	Nama Peneliti	Husni Imron, Rhian Indradewa, & Tantri Yanuar Rahmat Syah (2020)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Judul	<i>Compensation Effects and Organizational Climate on Employees Performance by Organizational Commitment</i>
Nama Jurnal	<i>Journal Of Multidisciplinary Academic Vol.4 no.5 (2020)</i>
Hasil	1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu Variabel Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	
1	Nama Peneliti	Saipullah, Afi Rahmat Slamet, Mohhamad Rizal (2021)
	Judul	Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Engkok Soki
	Nama Jurnal	Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen
	Hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial 2. Gaya Kepemimpin (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial 3. Komunikasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) secara parsial 4. Komitmen Organisasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2) dan Komunikasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2	Nama Peneliti	Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, I Nyoman Mustika (2020)
	Judul	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Nicepro Megatama
	Nama Jurnal	Jurnal UNMAS <i>vol 1 no 4 (2020)</i>
	Hasil	<ol style="list-style-type: none">1. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nicepro Megatama.2. Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Nicepro Megatama.3. Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi(X2) berpengaruh secara stimulant terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nicepro Megatama,
3	Nama Peneliti	Rio Syukron Jamal, Sandy Firdaus, Yusuf Bakhtiar, Vicky F Sanjaya (2021)
	Judul	Pengaruh Komitmen dan TurnOver Intention terhadap Kinerja Karyawan
	Nama Jurnal	<i>Jambura Economic Education Journal Volume 3 no 1 January (2021)</i>
	Hasil	<ol style="list-style-type: none">1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan2. Sedangkan pengaruh TurnOver(X2) Intention berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan(Y) namun tidak signifikan.



C. Kerangka Pemikiran

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Ruky (2016:7), mengatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diterima/dinikmati oleh pekerja: uang tunai, natura, pelayanan,fasilitas,dll dari pemberi kerja sebagai imbalan jasa yang dilakukan mereka (pekerja). Hasil penelitian terdahulu (Alfiansyah, 2021), menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik juga kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Jamal et al (2021), mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen ini sendiri di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi.

Hasil peneliti terdahulu (Pranata et al, 2021), menjelaskan bahwa secara komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang berada diperusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

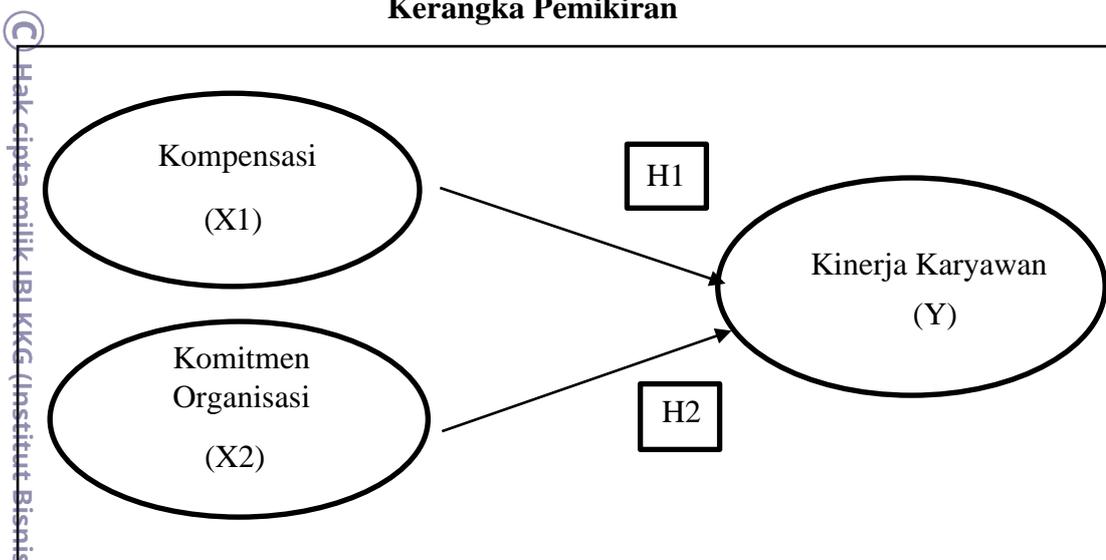
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.