



BAB II

KAJIAN PUSTAKA



A. Landasan Teoritis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko dalam Setiana (2019:68) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebagai karyawan yang telah mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka pihak perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi dalam bentuk apapun dilihat dari apa yang dikerjakan. Karena kompensasi dinilai dapat menghargai hasil kerja dari karyawan itu sendiri.

Hasibuan dalam Setiana (2019:68) menyatakan bahwa kompensasi itu merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang tunai, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas apa yang telah diberikan karyawan itu sendiri kepada perusahaan. Definisi lain dari Nawawi dalam Fitriah et al (2020) bahwa itu merupakan penghargaan pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak yang berpendapat bahwa ada beberapa jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi dibagi menjadi dua bagian menurut Rivai dalam Sopiha & Sangadji (2018:364-365), 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) Kompensasi Finansial

Terdapat dua jenis dari kompensasi finansial, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).

(a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran isentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

(b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

(2) Kompensasi Non Finansial

Terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

c. Fungsi-Fungsi Kompensasi

Terdapat tiga fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo dalam Setiana (2019:69) adalah sebagai berikut:

(1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Pada fungsi ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan, maka dapat mendorong karyawan itu sendiri untuk melakukan tugas dan pekerjaannya ke arah yang lebih baik lagi.

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) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif
Fungsi ini dapat dikatakan mengurangi biaya yang seharusnya tidak perlu dilakukan dengan melakukan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan yang berprestasi.
- (3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Fungsi tersebut secara langsung dan tidak langsung dapat membantu kestabilan perusahaan dan ikut serta dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018:367-368) menyatakan ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, antaralain:

- (1) Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- (2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadi tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
- (3) Standar biaya hidup pegawai
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar 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.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

(4) Ukuran perbandingan upah

Menentukan kebijakan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat Pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

(5) Permintaan dan persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai, perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

(6) Kemampuan membayar

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan perusahaan.

e. Indikator Kompensasi

Berikut merupakan indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Fitriah et al. (2020), yaitu:

- (1) Gaji, balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
- (2) Insentif, tambahan bonus diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.

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.



- (3) Tunjangan, asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- (4) Fasilitas, berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan perusahaan, meja bekerja, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Setiana (2019:143) juga mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dimana pada hal tersebut dirasakan oleh para karyawan apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja di tempat tersebut.

Robbins & Judge (2015:46) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Dengan kata lain seseorang akan merasa menyenangi pekerjaannya apabila memiliki perasaan yang positif, namun berbeda dengan level yang lebih rendah cenderung memiliki perasaan yang negatif. Selain itu menurut Handoko dalam Setiana (2019:143) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

b. Dimensi Dasar Kepuasan Kerja

Luthans dalam Blesstasya (2022) terdapat beberapa dimensi dasar kepuasan kerja yang terbagi menjadi lima bagian, 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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

- (1) Pembayaran gaji dan upah
Merupakan faktor dalam memenuhi kebutuhan karyawan, apakah mereka dianggap berharga atau tidak.
- (2) Pekerjaan itu sendiri
Pada setiap pekerjaan yang dilakukan, dibutuhkan keterampilan khusus sesuai dari bidangnya.
- (3) Promosi jabatan
Merupakan pengaruh yang memiliki relasi dengan ada maupun tidak adanya peluang dalam mendapatkan karir yang tinggi selama bekerja.
- (4) Kepemimpinan
Menghargai apa yang dilakukan bawahan merupakan ciri atasan yang bijaksana.
- (5) Hubungan dengan rekan kerja
Merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan dengan atasannya ataupun dengan karyawan lainnya.

c. Fungsi Kepuasan Kerja

Terdapat dua fungsi dari kepuasan kerja menurut Luthans dalam Setiana (2019:147), yaitu:

- (1) Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- (2) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam Setiana (2019:147), yaitu:

(1) Faktor pekerjaan

Faktor tersebut terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

(2) Faktor karyawan

Faktor ini meliputi kecerdasan (*IQ*). Kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan tingkat kerja.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Setiana (2019:148) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

(1) Menyenangi pekerjaannya

Seorang karyawan menyenangi pekerjaannya tersebut karena dirasa dapat bekerja dengan baik, serta mereka sadar akan alasan dalam memilih tujuannya tersebut.

(2) Mencintai pekerjaannya

Seorang karyawan sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan mereka.

(3) Moral kerja positif

Kesepakatan batin yang muncul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

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.



(4) Disiplin kerja

Keadaan dimana seorang karyawan menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

(5) Prestasi kerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Setiana (2019:129) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan diberikannya tanggung jawab oleh perusahaan, seorang karyawan harus memberikan capaian yang baik untuk perusahaan itu sendiri agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasibuan dalam Setiana (2019:129) mengatakan bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Wibowo dalam (2019:129) kinerja adalah hasil dari pekerjaan itu sendiri yang memiliki hubungan kuat dengan capaian strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Berikut adalah karakteristik kinerja karyawan yang berkinerja tinggi menurut Mangkunegara dalam Setiana (2019:130) 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 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) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Tanggung jawab yang tinggi dapat membuat karyawan tersebut dapat dipercaya atas apa yang dikerjakan.
- (2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. Seorang karyawan dapat dikatakan percaya diri apabila berani dalam mengambil keputusan serta resiko yang bertujuan mencapai tujuan perusahaan.
- (3) Memiliki tujuan yang realistis. Tidak hanya berangan-angan saja dengan keadaan yang terjadi, tetapi harus melihat kenyataan yang ada.
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- (5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Dengan adanya umpan balik, dapat membuat seorang karyawan mengoreksi diri sendiri agar kedepannya karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dari kekurangan yang terjadi sebelumnya.
- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Salah satu cara untuk mengeksekusi dari rencana yang sudah dibuat agar dapat berjalan sesuai harapan.

c. Cara-Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Beberapa cara dalam meningkatkan kinerja menurut Timpe dalam Setiana (2019:131), sebagai berikut:

- (1) Diagnosis, hal tersebut berguna dapat dilakukan oleh beberapa individu yang tertarik untuk meningkatkan *skill*. Teknik-teknik 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.



dapat dilakukan berupa: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar orang lain, mengevaluasi kembali dasar dasar keputusan dan mencatat serta menyimpan catatan harian kerja.

- (2) Pelatihan, merupakan suatu pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan baik. Pelatihan pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan *skill* yang sebelumnya kurang baik menjadi lebih baik lagi.
- (3) Tindakan, dengan adanya dorongan dapat membuat suatu program dan pelatihan dapat mencapai hasil yang maksimal, dengan kata lain analisa atribusi kausal perlu dilakukan dengan rutin.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Amstrong dalam buku Sopiiah & Sangadji (2018:352) menyatakan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Berikut merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antarlain:

- (1) *Personal factors*. Faktor ini berkaitan langsung dengan *skill*, *motivation* dan *commitment*.
- (2) *Leadership factors*. Berkaitan dengan *support* serta arahan yang diberikan oleh atasan perusahaan.
- (3) *Team factors*. Berhubungan dengan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja diperusahaan.
- (4) *System factors*. Merupakan kaitan yang ada pada perusahaan berupa fasilitas dan metode kerja yang disediakan oleh perusahaan.
- (5) *Contextual/situational factors*. Merupakan faktor yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan itu sendiri

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.



Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Setiana (2019:130) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- (1) *Ability Factors*. Kinerja yang baik akan mudah dicapai apabila seorang karyawan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan yang dituju serta *IQ* yang diatas rata-rata.
- (2) *Motivation factors*. Dengan mendapatkan dukungan motivasi yang terarah, seorang karyawan akan lebih mudah menggerakkan dirinya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

e. Indikator Kinerja

Berikut merupakan beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Masnilayati (2018), antarlain:

- (1) Kualitas, yaitu seberapa tinggi tingkat baik atau buruknya seseorang dalam mengerjakan kewajibannya.
- (2) Kuantitas, yaitu hasil atau capaian yang didapat dari seorang karyawan saat bekerja dalam satu harinya.
- (3) Ketepatan Waktu, yaitu seberapa disiplin karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
- (4) Kerja Sama, yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang atau rekan kerja guna mencapai tujuan bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Sumber dan Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 2, No 2, Juni 2019 Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Tukini	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado Jurnal Emba, Vol 7, No 1, Januari 2019 Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong	Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Economics, Business and Management Science Journal, Vol 1, No 1, 2021 Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, dan Hesti Sabrina	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan
4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol 3, No 3, 2021 Elizabeth Fauziek dan Yanuar	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Seluler Di Kota Makassar	1.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

© 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.



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

	<p>Yume: Journal Management, Vol 5, No 1, 2022</p> <p>Baharuddin Semmaila dan Aryati Arfah</p>	<p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
6	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Widya Amrita: Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Parawisata, Vol 1, No 4, 2021</p> <p>I Made Padang Edy Suputra, Putu Sri Hartati dan IA. Sasmita Dewi</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon</p> <p>MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 4, No 1, 2021</p> <p>Moch Alfiansyah</p>	<p>1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
8	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang</p> <p>Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 8, No 3, 2020</p> <p>Yuni Siti Nuraeni dan Dwi Irawati</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber: Digunakan untuk penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, diketahui terdapat 8 jurnal yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

C Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Handoko dalam buku Setiana (2019) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja

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.

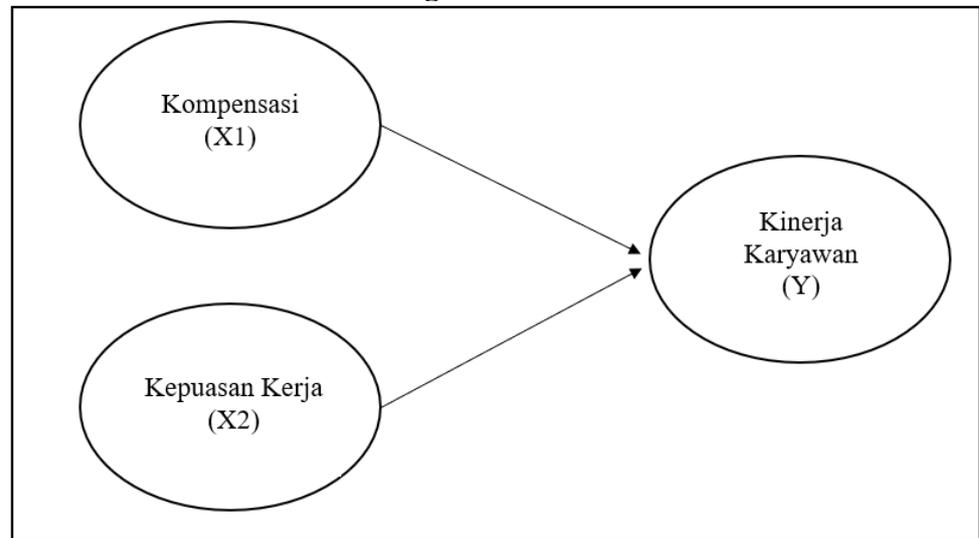
mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Semmaila & Arfah (2022) mendapati hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam buku Setiana (2019) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra et al. (2021) mendapati hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka terbentuklah kerangka pemikiran sebagai berikut yang terletak pada Gambar 2.1:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Digunakan untuk penelitian ini.

Pada Gambar 2.1 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



D. Hipotesis

Berdasarkan rangkaian kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja 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.