

2. LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory*-nya adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya

Salah satu unsur penting yang mendukung jalannya sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, buruh, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian pada suatu bidang tertentu dan mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Maka, dapat dikatakan peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan sangatlah penting. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya karena pelaku operasional perusahaan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi adalah karyawan. Terdapat pandangan dari beberapa pakar terkait manajemen sumber daya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses tersebut terjadi secara sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan aktivitas untuk mengorganisasi pegawai dengan menetapkan hubungan kerja, pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi.

3. Pengarahan (Directing)

Pengarahan dilakukan oleh manajemen dalam memberikan tanggung jawab pada karyawan, dengan pelaksanaan pengarahan ini diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan kerjasama yang baik antar karyawan.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian ini dilakukan agar pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan Standart Operational Procedure (SOP) yang diterapkan serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Kegiatan ini merupakan serangkaian aktivitas mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

6. Pengembangan (Development)

Penegembangan merupakan sebuah kegiatan untuk meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menambah kreatifitas, inovasi, pengalaman, serta ilmu baru yang akan diterapkan pegawai dalam pekerjaannya.

7. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan.

8. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah aktivitas untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan. Dengan tujuan untuk terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap ingin bekerja bersama perusahaan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (Discipline)

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Tanpa adanya kedisiplinan, sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Kedisiplinan dapat diterapkan dengan meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Mondy (2018,247), kompensasi didefinisikan sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Adapun definisi lain menurut Rivai (2019), kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Diambil dari sumber lain Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari organisasinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada organisasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi jasa yang telah mereka berikan ke perusahaan. Dessler (2020) juga mengatakan bahwa kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019, 84).

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki tujuan tertentu. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2019, 89), kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Berdasarkan sumber lain (Kasmir, 2018, 236-238), ada delapan tujuan dalam pemberian kompensasi yaitu :

1. Pemenuhan hak karyawan
karyawan telah memberikan kontribusinya dengan demikian karyawan berhak atas kompensasi.
2. Memberikan perasaan adil
pemberian kompensasi dilakukan secara terbuka dan berdasarkan hasil pekerjaan dan tidak ada pendiskriminasian.
3. Menarik karyawan yang berkualitas

perusahaan yang membayar kompensasi tinggi maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas dengan asumsi persaingan karyawan dalam melamar dan perusahaan tinggal memilih yang terbaik.

4. Menjaga karyawan

Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan.

5. Penghargaan

Kompensasi dapat menjadi sebuah bentuk penghargaan kepada karyawan terhadap jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

6. Mengendalikan biaya perusahaan dalam hal perputaran karyawan

jika perputaran karyawan kecil maka biaya untuk perekrutan, pelatihan dapat berkurang dan kemudian akan berakibat pada produktivitas

7. Pemenuhan terhadap peraturan pemerintah

pemenuhan terhadap peraturan pemerintah menghindarkan perusahaan terhadap sanksi yang mungkin terjadi.

8. Penghindaran terhadap masalah

jika kompensasi dibayarkan secara wajar maka konflik dapat dihindari, konflik seperti tuntutan karyawan atas kompensasi yang tidak wajar.

2.2.3 Sistem Kompensasi

Kompensasi juga memiliki beberapa sistem yang dapat diterapkan dalam perusahaan dengan harapan dapat memberikan keuntungan. Menurut Hasibuan (2019, 90), beberapa sistem kompensasi yang dapat diterapkan sebagai berikut :

a. Sistem Waktu

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu lebih mudah untuk diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasa ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Besarnya kompensasi sistem waktu didasarkan pada lamanya bekerja bukan prestasi kerjanya.

b. Sistem Hasil (*output*)

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi didasarkan kepada banyak hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak

dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi. Keunggulan dari penerapan sistem adalah karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.

c. Sistem Borongan

Sistem ini merupakan suatu cara pengupahan yang penetapannya didasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan tingkat kesulitan, lama pengerjaan dan banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Sehingga dalam sistem Borongan, pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil bergantung pada keahlian dari individu.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Mondy (2018,248) indikator kompensasi dibagi menjadi :

1. Kompensasi Finansial ,

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

Kompensasi finansial Langsung meliputi : Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah ,Bayaran Prestasi (*Merit Pay*), Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham.

Kompensasi finansial tidak langsung meliputi asuransi jiwa, rencana pensiun, jaminan sosial, layanan karyawan, dan cuti.

2. Kompensasi Non-Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri dari perasaan dihargai, lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas tempat kerja,dan kebijakan berpendapat.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ozturk dan Karakus (2022), kepuasan kerja adalah respons emosional positif karyawan terhadap pengalaman kerjanya, termasuk perasaan pencapaian, pemenuhan, dan kepuasan. Sedangkan menurut Hu et al. (2019), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons afektif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Mengutip dari sumber lain Wulan et al. (2019), kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang meliputi gaji, lingkungan kerja,

peluang pengembangan karir, hubungan kerja, dan keamanan kerja. Mengutip dari Hasan et al. (2019), kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang berhubungan dengan aspek-aspek seperti penghasilan, kesempatan promosi, lingkungan kerja, pengakuan, dan rekan kerja. Prasetio et al. (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat berupa bentuk respon emosional yang tercermin dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau dipertahankan apabila atasan atau manajerial perusahaan mampu membuat dan mengimplementasikan kebijakan yang dapat berisi menyeimbangkan dan meningkatkan sinergi antar atasan dan bawahan maupun sesama bawahan (Skelton et al., 2019). Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2018).

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (Discrepancies)
Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (Value attainment)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (Equity)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (Organization Culture)
Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Sedangkan menurut Widyastuti et al. (2021), faktor-faktor seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan karir,

dan pengakuan atas kerja yang dilakukan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor non-moneter seperti dukungan sosial dan pengakuan atas prestasi juga terbukti berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan Afandi, (2018) :

1. Perasaan puas terhadap pekerjaan
2. Perasaan puas terhadap upah
3. Perasaan puas terhadap promosi
4. Perasaan puas terhadap atasan
5. Perasaan puas terhadap rekan kerja

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, tingkat kehadiran, kemampuan bekerja dalam tim, serta kemampuan untuk memenuhi target yang ditetapkan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan sebagai berikut Fernandez et al. (2020) :

1. Lingkungan kerja yang nyaman
Lingkungan kerja yang nyaman termasuk kondisi fisik dan psikologis yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan aman. Karyawan akan merasa nyaman dan dapat bekerja secara efektif apabila lingkungan kerja memenuhi standar kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan.
2. Gaji dan imbalan yang layak

Gaji dan imbalan yang layak adalah faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang merasa gajinya tidak sesuai dengan kinerjanya akan kurang termotivasi untuk bekerja secara efektif.

3. Kepemimpinan yang baik

Kepemimpinan yang baik adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang baik melibatkan kemampuan untuk memimpin dengan teladan, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan serta dorongan kepada karyawan.

4. Keterampilan dan kemampuan karyawan

Keterampilan dan kemampuan karyawan termasuk kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik akan dapat bekerja dengan lebih efektif.

5. Motivasi dan kepuasan kerja

Motivasi dan kepuasan kerja adalah faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa termotivasi akan cenderung bekerja dengan lebih baik.

6. Kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia

Kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia meliputi kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan. Kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan sumber lain Walewangko et al, (2019), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi

dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini memaparkan bahwa keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Faktor internal karyawan

Faktor ini menjelaskan bahwa hal yang dapat mempengaruhi karyawan merupakan faktor yang berasal dari pegawai itu sendiri. Faktor ini dapat merupakan bawaan dari lahir atau faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Contohnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

2.4.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah et al. (2019), tujuan utama dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk memberikan umpan balik konstruktif tentang kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan umpan balik yang akurat, organisasi dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan karyawan, serta mengembangkan rencana tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penilaian kinerja juga digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan, serta untuk membuat keputusan penting seperti promosi, penghargaan, dan pemecatan.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

2.5 Hubungan antar konsep dan hipotesis penelitian

2.5.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini didukung dengan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi mereka dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan kurangnya motivasi dalam pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan kompensasi mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, sistem kompensasi yang transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan memperkuat budaya kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Iroth, Lengkon dan Dotulong (2018), dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian lain Pratama (2019), mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis pertama dari penelitian ini adalah :

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.5.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dua faktor penting yang saling terkait dalam konteks dunia kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan mereka, memiliki kinerja yang lebih baik. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Abdullah et al. (2019),kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lebih keras dan

mempertahankan kinerja kerja yang baik. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian Abdirahman et al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya. Sedangkan menurut Sultana et al. (2021), kepuasan kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki efek positif pada loyalitas karyawan dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan yang sama

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis kedua dari penelitian ini adalah :

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.5.3 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat memberikan pengaruh yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan berkinerja tinggi. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan. Kompensasi yang adil juga dapat memberikan kesan pada karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan cenderung memunculkan tanggung jawab terhadap kinerja individu dalam diri setiap karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara adil dan tepat maka kinerja karyawan dapat meningkat (Yinawati , 2016). Sumber lain mengatakan bahwa kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dewi, 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah :

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

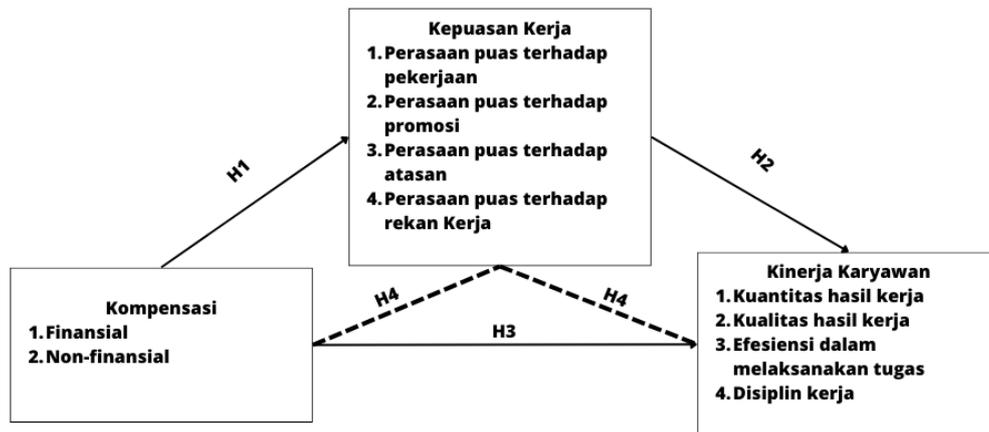
2.5.4 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

Hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama dalam banyak penelitian organisasi. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi penghargaan sesuai dengan kontribusi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai jembatan antara kompensasi yang diberikan oleh organisasi dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Darma dan Supriyanto (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis keempat dari penelitian ini adalah :

H₄ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian