

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **A. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Pendapat dari Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan bisa menjalankan fungsinya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Simamora (2004) menjelaskan pengertian bahwa kinerja menyangkut pada tiga komponen penting antara lain:

###### **1. Tujuan**

Yang akan mengarahkan dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diinginkan perusahaan terhadap setiap personil.

## 2. Ukuran

Dibutuhkan untuk mengetahui ketercapaian kinerja yang diharapkan, terhadap setiap tugas dan jabatan personal yang memegang peranan penting.

## 3. Penilaian

Penilaian kinerja justru berkaitan dengan proses mencapai tujuan perusahaan pada kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan menjadikan setiap individu dapat berorientasi pada tujuan maupun berperilaku kerja dengan arah dan tujuan yang hendak dicapai

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diperhitungkan dari segi kualitas dan kuantitas serta efisien dan keefektifannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dibuat.

### **B. Tujuan dan Manfaat Penilaian terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson (2012) memberikan pernyataannya bahwa sebuah penilaian kinerja bagi suatu perusahaan memiliki tujuan dan manfaat antara lain, evaluasi antar individu, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan system dan dokumentasi.

### 1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja memiliki tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam perusahaan. Kepentingan lainnya dalam tujuan ini merupakan dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian atau PHK.

### 2. Pengembangan diri setiap individu di perusahaan

Dalam hal ini penilaian kinerja sebagai tujuan untuk memberikan manfaat pada pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja minimum perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

### 3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem yang lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi secara baik akan mengganggu

perjalanan subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam perusahaan perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian, tujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, serta penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan perusahaan, ditambah pula dengan audit atas system sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Menerangkan bahwa sebuah penilaian kinerja bisa memberikan manfaat sebagai dasar untuk menindak lanjuti dalam posisi pekerjaan karyawan pada masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen SDM, dan sebagai criteria untuk pengujian validitas.

### **C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Simanjuntak (2005) menerangkan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Berikut merupakan penjelasan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan meliputi pekerjaan. Dimana kompetensi diantaranya mencakup kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

### 3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajer atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu yang merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, serta faktor dukungan manajemen yang menjadi motivasi yang merujuk pada kompensasi yang diterima oleh karyawan.

#### **D. Indikator Kinerja Karyawan**

Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut:

##### a. Kualitas pekerjaan

Karyawan pada perusahaan haruslah memenuhi syarat tertentu yang mampu menghasilkan dan memenuhi pekerjaan sesuai kualitas yang sudah distandarkan dalam pekerjaan. Karyawan

menghasilkan kinerja baik apabila dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang ditentukan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Hasil yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan baik dapat ditunjukkan dari sedikitnya produk yang rijk.

b. Kuantitas pekerjaan

Karyawan pada perusahaan dapat menghasilkan jumlah produk sesuai dengan standar perusahaan.

c. Tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang mereka dapatkan.

### **2.1.2. Kompetensi**

#### **A. Definisi Kompetensi**

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan kinerja unggul dalam pekerjaan

Menurut Brian dalam Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi infividu yang mempengaruhi secara lamgusng kinerja pekerjaan.

Rivai (2009) mengatakan kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampi mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen

Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

### **B. Jenis Kompetensi**

Spencer dalam yuniarsih (2008) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan, kompetensi terbagi atas dua kategori yaitu :

1. **Threshold Competencies** (kompetensi dasar), merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (meliputi pengetahuan (knowledge) atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca).

2. **Differentiating Competencies** (kompetensi bidang), merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Selanjutnya Spencer dalam yuniarsih (2008) secara umum mengelompokkan ke dalam enam kelompok kompetensi untuk mencapai

kinerja tinggi baik bagi teknisi dan profesional, tenaga penjual, helping and human service, manajer, maupun pengusaha yaitu :

1. Kompetensi berprestasi dan tindakan (Achievement and Action)
2. Kompetensi melayani (helping and human service)
3. Kompetensi memimpin (influence)
4. Kompetensi mengelola (managerial)
5. Kompetensi berfikir (cognitive)
6. Kompetensi kepribadian yang efektif (personal effectiveness)

### **C. Indikator Kompetensi**

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2014) ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun manual secara tertentu.

2. Pengetahuan (Knowledge)

Yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

3. Konsep diri (SelfConcept)

Adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.

4. Motif (Motive)

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif

menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

#### 5. Sifat (Traits)

Karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **A. Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua hal yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2013) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2013) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Berdasarkan definisi para ahli mengenai kompensasi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung.

## **B. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi diberikan dengan tujuan antara lain adalah sebagai bukti ikatan kerja sama, cara dalam meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, untuk menstabilkan karyawan, meningkatkan kedisiplinan, serta pengaruh adanya serikat buruh serta pemerintah.

### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### **2. Kepuasan Kerja**

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### **3. Pengadaan Efektif**

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih baik.

### **4. Motivasi**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **C. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah:

#### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika

pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif besar.

## 2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

## 3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

## 4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

## 5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 6. Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah hidup itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendapatan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji balasnya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full-employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment).

## 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelekaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### **D. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu langsung dan tidak langsung, berikut adalah penjelasannya:

1. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, gaji variable, serta upah dan segala bentuk kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan.
2. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, asuransi, uang cuti, serta uang pensiunan dan bentuk kompensasi yang diberikan tidak langsung namun dirasakan manfaatnya dan termasuk dalam pembiayaan karyawan.

### **E. Indikator Kompensasi**

Kompensasi diberikan sebagai imbal balik terhadap jasa karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan karyawan lebih

termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Hasibuan (2014). Yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki 5 indikator sebagai berikut :

1. Gaji

Bayaran yang diberikan untuk karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji yang diterima tetap penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

4. Pengobatan

Tunjangan yang diberikan untuk menanggulangi resiko yang berkaitan dengan kesehatan maupun kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

5. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian akibat kehilangan manfaat yang disebabkan oleh hal yang tak terduga dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul akibat peristiwa yang tidak bisa dipastikan tadi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

| No | Judul, Peneliti, Tahun   | Variabel  | Metode Analisis Data                  | Hasil Penelitian  |
|----|--|---|---------------------------------------|---|
| 1. | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. Erik Martinus (2016)  | Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja ( $Y$ )                                 | Analisis Data Regresi Linier Berganda | Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Devina Surabaya.  |
| 2. | Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kopanitia. Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)                                  | Kompensasi finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Nonfinansial ( $X_2$ ), Kinerja ( $Y$ )        | Analisis Data Regresi Linier          | Kompensasi finansial dan kompensasi konfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Kopanitia. Kompensasi Finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). Sri Rahayuningsih (2017) | Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ), Kinerja ( $Y$ ) | Analisis Data Regresi Linier Berganda | Kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm Nusantara Semarang.   |

|    |  |   |                                       |   |
|----|--|---|---------------------------------------|---|
| 4. | Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Distyawaty, 2007.                               | Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja (Y)                                   | Analisis data regresi linier berganda | Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.  |
| 5. | Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Semarang). Rafdan Rahinaya dan Mirwan Surya. (2016) | Pelayihan dan Pengembangan (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis data regresi linier berganda | Pelatihan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Semarang, sedangkan kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Semarang. |

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang memadai sesuai dengan pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan yang sudah ditentukan perusahaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian menurut peneliti, tingginya tingkat kompetensi seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KISEL MANDIRI.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2002) dengan judul pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Aquafarm Nusantara Semarang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan, baik secara tenaga maupun pikiran.

Kompensasi menjadi hal paling mendasar bagi perusahaan terhadap karyawannya. Jika kompensasi diberikan dengan adil oleh karyawan itu akan menjadi dorongan positif sehingga kinerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT KISEL MANDIRI.

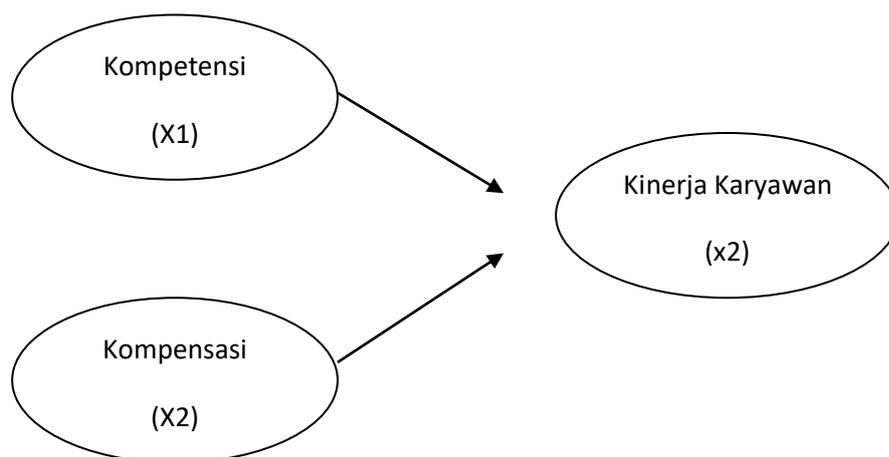
Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2.4. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori diatas dan didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dan sudah dipelajari, jika dikaitkan dengan fenomena yang ada pada PT KISEL MANDIRI, diduga kinerja karyawan dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor kompetensi dan faktor kompensasi.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan kompensasi sendiri merupakan balas jasa yang akan memberikan stimulus kepada karyawan agar kinerja menjadi maksimal. Sehingga dari uraian diatas dihasilkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : diduga kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

