

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. PUTRA PUTRI Jombang. Adapun hasil dari penelitian terdahulu dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi (X1) ▪ Kompensasi (X2) ▪ Kinerja Karyawan (Y). 	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi, variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2	I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi (X1) ▪ Kompensasi (X2) ▪ Lingkungan Kerja (X3) ▪ Kinerja Karyawan (Y). 	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Rakhmat Nur Cahyo Hidayat	Pengaruh Motivasi, Kompensasi,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi (X1) ▪ Kompensasi 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV

	(2019)	dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV.Wibawa Putra Utamajaya).	(X2) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi (X3) ▪ Kinerja Karyawan (Y) 		Wibawa Putra Utamajaya. 2. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wibawa Putra Utamajaya. 3. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Utamajaya.
4	Nuriani Ritonga (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja (Y) 	Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. 2. Secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
5	Steward V. Hoke, Bernhard Tewel, dan Jacky S.B. Sumaraw (2018)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi (X1) ▪ Komitmen Organisasi (X2) ▪ Kompensasi (X3) ▪ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	1. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado. 2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado. 3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado.
6	Hadi Purnama (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lingkungan Kerja (X1) ▪ Kompensasi (X2) ▪ Kompetensi (X3) ▪ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial. 2. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial. 3. Kompetensi kerja tidak

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial.
--	--	--	--	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. Sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya, dimana penelitian ini dilakukan di CV. PUTRA PUTRI Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pekerja, sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara finansial atau non finansial yang bertujuan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, dan mampu mengerjakan apapun yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2.2.1.1 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja, Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

4. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
6. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh buruh. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Hasibuan (2017), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil. Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
2. Asas layak dan wajar. Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.2.1.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011), Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kasmir (2016) menjelaskan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan seorang karyawan maka kompensasi yang akan mereka terima semakin tinggi.
2. Pengalaman, dengan pengalaman kerja yang baik maka jasa yang mereka berikan kepada perusahaan semakin lama.
3. Beban kerja dan tanggung jawab, semakin besar tanggung jawab dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kompensasi yang mereka terima semakin besar.

4. Kenaikan jabatan, ketika seseorang menempati jabatan yang lebih tinggi maka kompensasi yang mereka terima juga akan semakin tinggi dibandingkan dengan karyawan lain yang masih menempati jabatan rendah.
5. Kinerja, karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar.

2.2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator kompensasi dapat diukur melalui :

1. Asuransi
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan

Secara rinci Hasibuan (2014) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian 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. Gaji

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

3. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

4. Tunjangan

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

2.2.2 Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Emron (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut Sadarmayanti (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan.

Kemudian Marwansyah (2016) mengemukakan bahwa: “Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang

telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dari dalam diri seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2.1 Manfaat penggunaan kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah banyak diterapkan dalam berbagai macam aspek dari sumber daya manusia. Ruky (2013), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi (imbalan).
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Wibowo 2012), yaitu

1. “Keyakinan dan Nilai-Nilai Perilaku

Seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam

melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.

5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

6. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya

diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

8. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2011) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*).

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seresponden karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Keterampilan (*skill*).

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

3. Sikap (*attitude*).

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Emron (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Emron tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Irham Fahmi (2011) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selain itu, Amirullah (2015) Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat penyelesaian hasil tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Emron (2016) menjelaskan, bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, sistem dan prosedur kerja, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi, serta motivasi dan pengakuan.

1. Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.

5. Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal.

7. Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Emron (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pegawai serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah aktivitas yang diselesaikan.

3. Penggunaan waktu

Berhubungan dengan kehadiran, pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output sera memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kerja sama

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai hubungan kerja dengan pegawai lain dengan baik.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan secara finansial yang bekerja, agar mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai target yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Hadi Purnama (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial.

2.3.2 Pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik, maka hasil kinerja juga akan baik karena karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki karyawan rendah maka akan menghambat pekerjaan yang dilakukan kedepan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel

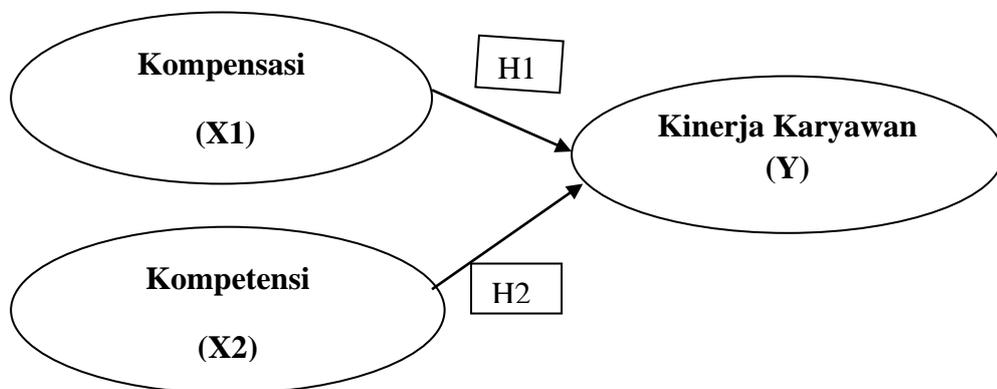
kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Hadi Purnama (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Emron (2016) menjelaskan, bahwa kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi dan kompetensi. Teori variabel Y (kinerja) menggunakan pendapat Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama.

Teori variabel X1 (kompensasi) menggunakan pendapat Hasibuan (2014) menyatakan kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Indikator yang digunakan yaitu asuransi, gaji, bonus, dan tunjangan. Teori variabel X2 (kompetensi) menggunakan pendapat Wibowo (2016) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Indikator yang digunakan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan

sikap. Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung penelitian diatas, variabel kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan maka dapat dibangun acuan kerangka pemikiran penelitian ini bahwa setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah penjelasan hubungan ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Berikut gambar kerangka konseptual dari penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Pada penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. PUTRA PUTRI Jombang. Berdasarkan pada uraian di atas, maka diajukan hipotesis yaitu:

H1 : Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. PUTRA PUTRI Jombang.

H2 : Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. PUTRA PUTRI Jombang.