

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan selama ini sejalan atau tidak dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Jadi kinerja sebagai perilaku karyawan dalam perusahaan yang akan menentukan suatu hasil kinerja yang ditunjukkan dengan kualitas produk dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang pekerja. Serta kerja sama dengan tim yang kompak dalam penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.1 Karakteristik Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur dari tingkatannya. Menurut Mangkunegara (2002) karakteristik kinerja karyawan yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu :

1. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
2. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan kerjanya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogram.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2003) untuk mencapai tingkat produktivitas kinerja karyawan, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja karyawan saja, akan tetapi harus didukung dengan faktor-faktor lainnya. Antara lain :

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sistem Imbalan
5. Motivasi, dan
6. Kepuasan kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor instrinsik meliputi : motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan.
2. Faktor ekstrinsik meliputi : lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Miner (1988) mengemukakan ada 4 indikator yang dapat dijadikan tolak ukur pencapaian kinerja, diantaranya :

1. Kualitas
Adapun yang dimaksud dari kualitas dalam hal itu seperti tingkat kerusakan, kesalahan dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas
Sedangkan yang dimaksud dari kuantitas yang dimaksud seperti jumlah pekerjaan atau (target) produk yang dihasilkan.
3. Pelaksanaan waktu dalam bekerja
Pelaksanaan waktu dalam bekerja yaitu seberapa mampukaryawan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa ada keterlambatan.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja
Kerjasama dengan orang lain yang dimaksudkan seberapa kompak seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

Pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan mau bekerja keras apabila perusahaan menghargai atas pekerjaan karyawannya. Karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kerja karyawan dengan pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Sofyandi (2008) Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Dengan hal itu, maka setiap perusahaan harus menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan lebih efektif dan efisien.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi yang baik maka terjalin ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sedangkan pimpinan memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan pemberian kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan status sosialnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Apabila program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan dengan kualifikasi atau keahlian yang diperlukan untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Apabila imbalan jasa yang diberikan cukup besar, maka pimpinan akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak serta konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena memungkinkan terjadinya turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan pemberian kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan. Karyawan akan lebih fokus dan konsisten terhadap pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Dengan pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum) maka dapat menghindari intervensi pemerintah.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perlu banyak pertimbangan. Menurut Notoatmodjo (2003) dalam Septawan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas kerja

Pemberian kompensasi dapat dilihat dari seberapa banyak produktivitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi dapat dilihat dari kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya. Karena sangat jarang perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan karyawannya.

3. Kesiediaan untuk membayar

Setiap perusahaan mampu membayar kompensasi yang tinggi, namun tidak semua perusahaan mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap sistem kompensasi. Jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pemberian kompensasi cenderung menurun. Dan sebaliknya jika permintaan tenaga kerja ke perusahaan tinggi, maka pemberian kompensasi cenderung naik.

5. Berbagai peraturan perundang-undangan

Semakin baik sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem undang-undang perburuhan. Setiap perusahaan akan dipengaruhi berbagai macam peraturan dan undang-undang sistem pemberian kompensasi karyawan pemerintah maupun swasta.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2013) indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang berupa uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi atas kedudukan sebagai karyawan yang memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan besarnya upah tidak dapat menentukan tergantung pada barang yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan. Karena hasil kinerjanya melebihi standar ketentuan perusahaan. Insentif merupakan kompensasi berdasarkan kinerja bentuk lain dari gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap.

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan berupa fasilitas-fasilitas, asuransi kesehatan, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain yang diberikan atas kebijakan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi bagi karyawan menjadi peran penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins dan Mary Coulter (2010) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Sedangkan menurut Gibson, et.al (1996) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul didalam diri seorang individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dan menggerakkan gairah dari setiap individu untuk melakukan pekerjaan dalam menciptakan peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.3.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi untuk membangkitkan dan mengarahkan seorang karyawan agar lebih bekerja keras dan antusias dengan cara memberikan penghargaan prestasi kepada karyawan.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses pemberian motivasi dengan standar perusahaan, misalnya mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif dalam

jangka pendek akan meningkatkan semangat bekerja karena merasa takut dihukum, akan tetapi dalam jangka panjang akan berakibat buruk.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Menurut Teori Maslow (dalam Robbins dan Coulter, 2010) mengemukakan bahwa setiap orang terdapat tingkat kebutuhan, antara lain:

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan dan memenuhi kebutuhan hidup, seperti kebutuhan sandang, pangan dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan manusia yang perlu menginginkan perlindungan fisik dan perlindungan psikologis. Perlindungan fisik seperti perlindungan dari kecelakaan, bahaya lingkungan dan penyakit. Sedangkan perlindungan psikologis seperti perlindungan dari peristiwa yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang.

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan rasa cinta untuk memiliki dan dimiliki, menerima dan memberi kasih sayang, persahabatan dan kekeluargaan.

d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan penghargaan mempunyai dua faktor yang kuat antara lain faktor penghargaan internal seperti akan rasa hormat terhadap harga diri, sedangkan penghargaan eksternal seperti status dan pengakuan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan yang seringkali nampak untuk mencapai potensi dan pemenuhan diri sendiri sesuai dengan apa yang diinginkan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi dapat meningkatkan berbagai hal kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2003) tujuan motivasi diantaranya:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi sebagai persepsi karyawan agar bisa terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2008) untuk mengukur motivasi kerja diperlukan suatu indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Daya pendorong
Daya pendorong adalah perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya adalah penghargaan atau promosi jabatan.
2. Kemauan
Kemauan adalah keinginan pada setiap manusia mengembangkan bakat dan kemampuan dengan baik serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan
Kerelaan adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.
4. Membentuk keahlian
Membentuk keahlian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Membentuk keterampilan
Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan serta membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
6. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang atas tingkah laku atau perbuatan yang sengaja atau tidak sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada karyawan yang ada diperusahaan.
8. Tujuan
Tujuan adalah tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan tertentu serta target yang direncanakan sebelumnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini hasil penelitian terdahulu yang keterkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda	X : Kompensasi Y : Kinerja	Uji validitas, uji reliabilitas, uji F dan analisis regresi berganda.	Kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda
2	Rini, Dibyantor, M. Ihsan ardianto (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja	X : Kompensasi Y : Kinerja	Explanatory Research dan Metode Analisis Jalur	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kompensasi melalui motivasi berpengaruh

		sebagai variabel intervening pada PT. Duta Oktan Semesta Palembang	M : Motivasi		signifikan terhadap kinerja pada PT. Duta Oktan Semesta Palembang
3	Mahar Nur Sasongko (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Pandanaran Semarang	X : Kompensasi Y : Kinerja M : Motivasi	Regresi Linier dan uji efek mediasi	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Pandanaran Semarang
4	Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin, Suprayitno (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PD. BPR Bank Solo	X : Kompensasi Y : Kinerja M : Motivasi	Analisis Jalur	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi tidak berpengaruh terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PD. BPR Bank Solo
5	Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga	X : Kompensasi Y : Kinerja M : Motivasi	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening.	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga
6	Ratna Ursula Setiadi, Pompong Budi Setiadi & Indroyono (2016)	The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Semen Indonesia Limited Company	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode Analisis Kuantitatif	Kompensasi dan motivasi kerja secara positif, signifikan, dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis antara lain M. Ihsan Ardianto (2014) variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi pada PT. Duta Oktan Semesta Palembang, Mahar Nur Sasongko (2016) variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kinerja dan motivasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Pandanaran Semarang, Karintan Pramitha Puri (2016) variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada PD. BPR Bank Solo, Indroyono (2016) variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kinerja dan motivasi pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada CV. Putra Putri Jombang.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Kinerja karyawan dapat meningkat disebabkan adanya beberapa faktor yaitu faktor kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah diri karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka pekerjaan karyawan akan menjadi lebih baik dan hasil kinerja bisa maksimal serta kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat

dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Rini, Dibyantor, M. Ihsan ardianto (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Kompensasi mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Dalam konteks pekerjaan, seseorang akan mendapatkan kompensasi jika sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kompensasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan yang mereka harapkan, maka kompensasi membangkitkan motivasi karyawan menjadi lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Anoki Herdian Dito (2010) yang membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2.3.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi bagi karyawan karena adanya motivasi kerja, karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi yang baik diharapkan dari perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan

kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Mahar Nur Sasongko (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi akan didapat jika karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi kompensasi yang didapat, maka karyawan semakin terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Mahar Nur Sasongko (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Sedangkan kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang tinggi. Apabila kompensasi diatur dan diberikan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Anoki Herdian Dito (2010) yang hasilnya membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di atas, maka peneliti berpendapat bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi dan motivasi kerja.

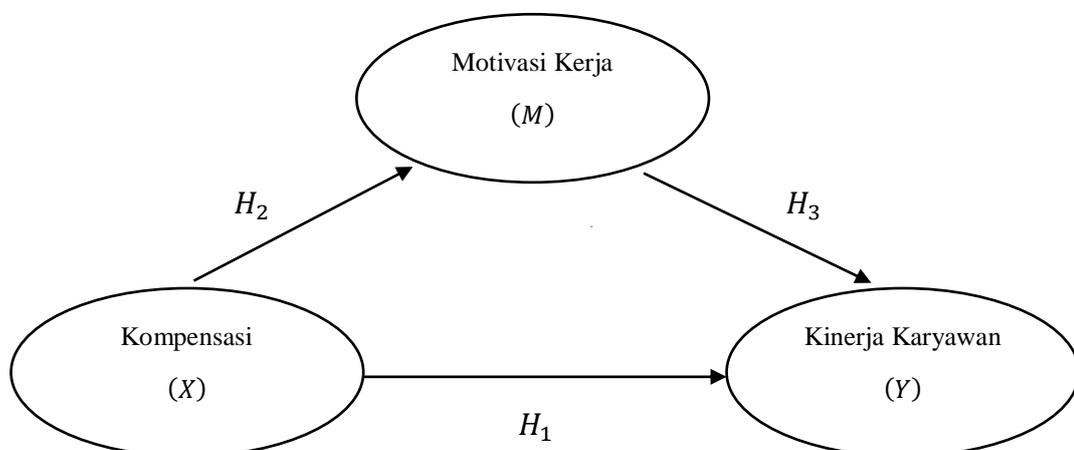
Pemberian kompensasi diberikan ketika karyawan sudah melakukan pekerjaannya. Tingkat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kompensasi namun juga dipengaruhi motivasi kerja, sehingga saat karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Peran pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam melakukan pekerjaan. Apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Dengan demikian pada hubungan antar variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada CV. PUTRA PUTRI. Penelitian ini berdasarkan gambar kerangka konseptual dapat dilihat kerangka konseptual secara keseluruhan menggambarkan antara kompensasi terhadap kinerja dan motivasi kerja.

Berikut gambar kerangka konseptual dari penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Dari model penelitian diatas berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 = Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_2 = Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

H_3 = Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_4 = Diduga ada pengaruh kompensasi melalui motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan