

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Bahwa penelitian ini adalah tentang kinerja yang dikaitkan dengan kompensasi dan komitmen. Secara konseptual atau teoritis banyak ahli yang membahas tentang kinerja, kompensasi dan komitmen. Selain itu telah banyak juga penelitian yang membahas atau mengkaji atau menganalisis tentang kinerja, kompensasi dan komitmen.

Oleh karena itu, pada bab II ini peneliti ingin menjelaskan tentang kinerja maupun kompensasi dan komitmen sebagai landasan berpikir dalam penelitian ini.

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan menurut peneliti yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab dalam kinerja agar dapat mencapai target dan hasil kerja yang tepat.

Menurut Byars dalam Veithzal (2004) mengemukakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan”.

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah :

“Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat peneliti dan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas untuk memperoleh hasil usaha. Kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam perusahaan perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016):

- 1) *Personal factors*
- 2) *Leadership factor*
- 3) *Team factor*
- 4) *System factors*
- 5) *Contextual/situasional/factors*

Penjelasan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan :

*Personal Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) adalah di tunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, yang di miliki, motivasi, dan komitmen individu.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *personal factors* merupakan faktor

pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berbeda antara karyawan satu dan lainnya.

*Leadership Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) adalah di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang di lakukan manajer dan *team leader*.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *leadership factors* merupakan kepemimpinan yang mempunyai suatu proses untuk dapat mempengaruhi dan mendorong orang lain agar dapat bekerja dengan giat agar mencapai suatu tujuan di dalam perusahaan.

*Team Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) adalah di tunjukkan oleh kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *team factors* merupakan cara untuk menunjukkan kualitas dan dukungan dari karyawan atau rekan kerja agar menghasilkan energi yang positif melalui usaha-usaha yang terkoordinasi untuk kemajuan dalam perusahaan.

*System Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) *system factors* adalah di tunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas serta kompensasi yang di berikan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *system factors* merupakan sistem kerja

dan fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan untuk karyawan. Apabila *system factors* diberikan perusahaan kepada karyawan dengan baik maka akan mendorong kemajuan perusahaan.

*Contextual/Situasional/Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) *contextual/situasional/factors* adalah ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *contextual/situasional/factors* merupakan faktor situasi yang ada dalam lingkungan perusahaan itu sendiri.

#### **2.1.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat maka tujuan sebuah perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Penjelasan Indikator-Indikator Kinerja Karyawan :

Kualitas, yang dimaksud kualitas menurut Mangkunegara (2009) adalah

“Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud kualitas menurut peneliti kualitas adalah ukuran seorang karyawan apabila dapat mempunyai kemampuan serta menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan dan perusahaan.

Kuantitas, menurut Mangkunegara (2009) kuantitas adalah:

“Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud kuantitas menurut peneliti adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dalam waktunya sehingga dapat menghasilkan kuantitas kerja yang baik untuk perusahaan.

Pelaksanaan Tugas, menurut Mangkunegara (2009) pelaksanaan tugas adalah:

“Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud pelaksanaan tugas menurut peneliti adalah kemampuan dari

karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar untuk perusahaan agar tidak terjadi suatu kesalahan.

Tanggung Jawab, menurut Mangkunegara (2009) tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah:

“Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud tanggung jawab menurut peneliti adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

### **2.1.2 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

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”.

Rivai (2005) mengemukakan bahwa:

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.”.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi merupakan hal yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompensasi yang memenuhi

dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Dikemukakan oleh Hasibuan (2009):

- 1). Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2). Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- 3). Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
- 4). Produktivitas Kerja Karyawan
- 5). Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
- 6). Biaya Hidup/Cost of Living
- 7). Posisi Jabatan Karyawan
- 8). Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- 9). Kondisi Perekonomian Nasional
- 10). Jenis dan Sifat Pekerjaan

Penjelasan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi :

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan penawaran dan permintaan tenaga kerja menurut Hasibuan (2009) adalah:

“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 semakin besar”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud penawaran dan permintaan tenaga kerja adalah dimana besar kecilnya kompensasi tergantung dari permintaan dan penawaran dari tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan.

Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan, yang dimaksud dengan kemampuan dan kesediaan perusahaan menurut Hasibuan (2009) adalah:

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

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan dan kesediaan perusahaan adalah besar dan kecilnya kompensasi tergantung dari kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam hal gaji kepada karyawan di perusahaan.

Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, yang dimaksud dengan serikat buruh/organisasi karyawan menurut Hasibuan (2009) adalah:

“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”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan serikat buruh/organisasi karyawan merupakan kompensasi dipengaruhi oleh besar dan kecilnya dari kekuatan serikat buruh organisasi karyawan dalam perusahaan.

Produktivitas Kerja Karyawan, yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2009) adalah:

“Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan adalah tinggi dan rendahnya produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi di dalam suatu perusahaan.

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, yang dimaksud dengan pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menurut Hasibuan (2009) adalah:

“Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/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”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres adalah kompensasi juga sangat dipengaruhi dari Undang-Undang yang dibuat oleh pemerintah dan Keppres tentang batas upah atau jasa minimum.

Biaya Hidup/*Cost of Living*, yang dimaksud dengan biaya hidup/*cost of living* menurut Hasibuan (2009) adalah:

“Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa biaya hidup/*cost of living* adalah kompensasi

dipengaruhi oleh cost of living dari daerah dimana perusahaan tersebut ada.

Posisi Jabatan Karyawan, yang dimaksud dengan posisi jabatan karyawan menurut Hasibuan (2009) adalah:

“Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar aru mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa posisi jabatan karyawan adalah apabila semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin besar kompensasi atau upah yang akan diterima.

Pendidikan dan Pengalaman Kerja, yang dimaksud dengan pendidikan dan pengalaman kerja menurut Hasibuan (2009) adalah:

“Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecapakan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja adalah apabila pendidikan dan pengalaman seorang karyawan tinggi maka kompensasi atau upah yang diterima juga semakin besar.

Kondisi Perekonomian Nasional, yang dimaksud dengan kondisi perekonomian nasional menurut Hasibuan (2009) adalah:

“Apabila kondisi perekonomian sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati

kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*)”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kondisi perekonomian nasional adalah jika semakin baik keadaan perekonomian nasional maka semakin tinggi kompensasi atau upah yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan.

Jenis dan Sifat Pekerjaan, yang dimaksud dengan jenis dan sifat pekerjaan menurut Hasibuan (2009) adalah:

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

“.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa jenis dan sifat pekerjaan adalah apabila semakin sulit atau semakin beresiko pekerjaan yang diterima karyawan, maka kompensasi atau upah akan semakin tinggi dan besar.

### **2.1.2.2 Indikator-Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Upah dan Gaji

- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

Penjelasan Indikator-Indikator Kompensasi :

Upah, Simamora (2004) mengemukakan bahwa:

“Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa upah merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan produksi yang biasanya diberikan atau dihitung menurut hitungan jam. Sedangkan gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam hitungan mingguan, bulanan, dan tahunan.

Insentif, menurut Simamora (2004) insentif adalah:

“Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa insentif merupakan bonus atau tambahan kompensasi yang diberikan diluar gaji atau upah.

Tunjangan, menurut Simamora (2004) tunjangan adalah:

“Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa tunjangan merupakan biaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tunjangan diantaranya berupa kesehatan, program pensiun, dan liburan kepada karyawan perusahaan tersebut.

Fasilitas, Simamora (2004) mengemukakan bahwa fasilitas adalah:

“Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas merupakan keperluan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berupa pelayanan transportasi.

### **2.1.3 Pengertian Komitmen**

Komitmen merupakan keinginan yang kuat seorang karyawan untuk tetap bertahan menjadi karyawan pada perusahaan. karyawan akan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja, kesetiaan dalam perusahaan, dan kebanggaan pada perusahaan.

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan.”.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1). Ciri pribadi pekerja
- 2). Ciri pekerja
- 3). Pengalaman kerja

#### Penjelasan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Komitmen :

Ciri Pribadi Pekerja, Steers dalam Sopiah (2008)

mengemukakan bahwa”

“Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa ciri pribadi pekerja setiap karyawan adalah dimana masa jabatan karyawan dan keinginan seorang karyawan terhadap komitmen ke perusahaan.

Ciri Pekerja, Steers dalam Sopiah (2008)

mengemukakan bahwa:

“Ciri pekerja seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa ciri pribadi pekerja setiap karyawan

adalah dimana masa jabatan karyawan dan keinginan seorang karyawan terhadap komitmen ke perusahaan. Ciri pekerja merupakan identitas tugas yang dimiliki oleh karyawan dan hal tersebut dapat digunakan dalam berinteraksi terhadap sesama rekan kerja.

Pengalaman Kerja, Sopiah (2008) mengemukakan bahwa:

“Pengalaman kerja seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu proses dari pembentukan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan untuk mengutarakan dan membicarakan tentang organisasi dalam sebuah perusahaan.

### **2.1.3.2 Indikator-Indikator Komitmen**

Indikator Komitmen Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008):

1. Kemauan Karyawan
2. Kesetiaan Karyawan
3. Kebanggaan Karyawan

Penjelasan Indikator-Indikator Komitmen :

Kemauan Karyawan, menurut pendapat Lincoln (1985) dan Bashaw (1994):

“Kemauan karyawan adalah dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kemauan karyawan merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk dapat dan mampu bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa adanya paksaan dan keterpaksaan untuk perusahaan

Kesetiaan Karyawan, menurut pendapat Lincoln (1985) dan Bashaw (1994):

“Kesetiaan karyawan adalah yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kesetiaan karyawan adalah karyawan yang mempunyai rasa nyaman karena bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama dan tidak ingin berpindah tempat.

Kebanggaan Karyawan, menurut pendapat Lincoln dan Bashaw (1994):

“Kebanggaan karyawan adalah ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa karyawan mempunyai rasa cinta yang

besar terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan.

## 2.2 Hasil Penelitian Yang Terdahulu

Berikut ini kami kutipkan point-point penting dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Varibel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya persero reggional office Malang) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stefanus Andi Pratama</li> <li>• Moehammad Soe'oad Hakam</li> <li>• Gunawan Eko Nurtjahjono</li> </ul> (Tahun 2015)	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis deskriptiv	Kompensasi benar-benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru)	Komitmen (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik sensus	Komitmen organisasi, yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ranty Sapitri (Tahun 2016)</li> </ul>			Perusahaan Listrik Area Pekanbaru
--	--	--	--	-----------------------------------

Lanjutan Tabel 2.1

3.	<p>Pengaruh Kompensasi pada Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Serikat Buruh sebagai Variabel Pemoderasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I Gede Riana</li> <li>• I Wayan Pradnyantha Wirasedana</li> </ul> <p>(Tahun 2016)</p>	<p>Kompensasi (X1) Komitmen (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Teknik SEM</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja, kompensasi memiliki positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan serikat pekerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kompensasi dan kinerja karyawan.</p>
4	<p>Employees commitment as the impact on organizational performance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anthony andrew</li> </ul> <p>Tahun 2018</p>	<p>X:Commitment Y:Organizational Performance</p>	<p>Teknik analisis Deskriptif, SPSS</p>	<p>Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
5	<p>Effect of compensation and motivation on organizational performance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aryo Widagdo</li> <li>• Djoko Setyo Widodo</li> <li>• Patogi Saeloan</li> </ul> <p>Tahun 2018</p>	<p>X1:Compensation X2:Motivation: Y:Organizational performance</p>	<p>Teknik analisis deskriptif</p>	<p>Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

Sumber : Jurnal Ilmiah

Perbandingan antara penelitian beberapa peneliti terdahulu tersebut diatas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1). Penelitian Nomor Pertama

a. Persamaan

Persamaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variabel kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengenai obyek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang sedangkan peneliti di karyawan Pabrik Gula Djombang Baru.

Dari penjelasan di atas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan di lakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaanya yaitu dalam hal objek penelitian.

2). Penelitian Nomor Kedua

a. Persamaan

Persamaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variabel komitmen (X2) dan kinerja karyawan (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengenai obyek penelitian terdahulu yaitu pada karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru sedangkan peneliti di karyawan Pabrik Gula Djombang Baru.

Dari penjelasan di atas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan di lakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian.

3). Penelitian Nomor Ketiga

a. Persamaan

Persamaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variable kompensasi (X1), variabel komitmen (X2) dan kinerja karyawan (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengenai variabel. Dimana penelitian terdahulu menggunakan pekerja serikat sebagai variabel, sedangkan peneliti tidak menggunakan pekerja serikat sebagai variabel.

Dari penjelasan di atas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan di lakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaanya yaitu dalam hal variabel pekerja serikat.

#### 4). Penelitian Nomor Keempat

##### a. Persamaan

Persamaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variabel komitmen ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### b. Perbedaan

Perbedaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas adalah mengenai objek penelitian yang diteliti.

Dari penjelasan di atas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan di lakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaanya yaitu dalam hal variabel pekerja serikat.

#### 5). Penelitian Nomor Kelima

a. Persamaan

Persamaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah keduanya menggunakan variabel kompensasi (X1), dan kinerja karyawan (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian beberapa peneliti tersebut di atas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengenai objek yang digunakan sebagai penelitian.

Dari penjelasan di atas berarti penelitian terdahulu dengan yang akan di lakukan peneliti tidak sepenuhnya sama atau dengan kata lain ada perbedaannya yaitu dalam hal variabel pekerja serikat.

## **2.3 Hubungan Antara Varibel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi atau imbalan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang besar kecilnya bergantung pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dan oleh karena itu kompensasi harus diberikan dengan adil kepada karyawan. Sehingga dengan demikian, kompensasi dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin besar, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Akan tetapi

karyawan PG Djombang Baru kurang puas dengan kompensasi yang diberikan, sehingga semakin rendah kompensasi maka akan semakin menurun tingkat kinerja karyawan.

Hal ini telah dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurtjahjono et.al (2015) bahwa kompensasi benar-benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Riana dan Wirasedana (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, peneliti beranggapan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan untuk perusahaan, dan juga sebaliknya.

### **2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Terhadap Kinerja**

Dapat diketahui bahwa komitmen merupakan salah satu bentuk dari sikap karyawan dalam loyalitas untuk mengedepankan kepentingan perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Komitmen sangat penting dalam mengarahkan guna pencapaian kerjanya. Komitmen juga merupakan keinginan yang sangat kuat seorang karyawan untuk tetap bertahan menjadi karyawan pada perusahaan dalam waktu yang lama, serta loyalitas yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Sehingga dengan demikian, komitmen dapat membuat karyawan dapat bekerja

dengan baik. Apabila komitmen tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Akan tetapi komitmen pada PG Djombang baru sangat kurang, maka sebaliknya jika komitmen semakin rendah maka kinerja juga mengalami penurunan.

Hal ini telah dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri (2016) yang membuktikan bahwa komitmen memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Riana dan Wirasedana (2016) juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Jadi apabila komitmen karyawan terhadap perusahaan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya bahwa semakin rendah komitmen maka akan semakin menurun kinerja dari karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kajian teoritis yang dibahas mengenai tentang kompensasi dan komitmen terhadap kinerja, menjelaskan hubungan yang terjadi antara kompensasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Dalam hal ini yang diteliti adalah pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Menurut Byars (2006) bahwa:

“Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi”.

Dan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan komitmen. Kompensasi merupakan imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kompensasi adalah:

“Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang diberikan perusahaan”.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen, semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya.

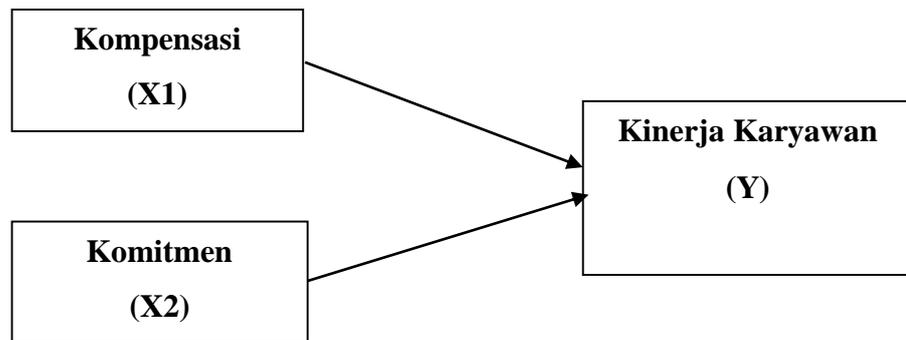
Komitmen juga variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena menurut Sopiah (2008) komitmen merupakan:

“Ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras, dan keinginan memelihara keanggotaan”.

Sehingga jika komitmen yang dimiliki karyawan kuat, kinerjanya juga semakin baik, karena komitmen melekat pada diri karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen yang ada maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Konsep ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan kerangka konseptual atau model analisis, sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

H1 : Semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan

H2 : Semakin tinggi komitmen, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.