

BAB II

PERSPEKTIF TEORITIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi penulis Ketika melakukan penelitian guna menyempurnakan teori-teori yang digunakan untuk menilai penelitian yang sedang dilakukan dimasa yang akan datang juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk menambah pemahaman terhadap bahan kajian dan penelitian .Diskusi berdasarkan penelitian sebelumnya.Penelitian sebelumnya yang relefan dengan topik ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 2.1

No	Penerbit	Judul	Hasil Penelitian
1	(Sofuan & Setyowati, 2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tanpa adanya mediasi kepuasan kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.
2	Rico Bintang Putra (Putra, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Lalu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian penerapan Kepuasan Kerja sebagai variabel pemediasi menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi penerapan Kepuasan Kerja antara hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak ada pengaruh mediasi penerapan Kepuasan Kerja antara hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

No	Penerbit	Judul	Hasil Penelitian
			di CV. Jawa Grafika Group Kota Semarang.
3	(Widiarto & Kusnilawati, 2024)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delapan Raja Abadi Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji efek mediasi juga mengungkap bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
4.		Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana,Di Kabupaten Pati)	Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh, serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial. Saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mempertimbangkan masukan karyawan mengenai kebijakan besaran gaji pokok non kepala bagian, agar tidak hanya didasarkan pada masa kerja, tetapi juga pada kemampuan kerja karyawan, serta menetapkan besaran insentif prestasi perorangan.
5.	Dewi Ratna Siregar, (Siregar, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi Pada Dinas Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2.2 Tinjauan Pustaka

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan, termasuk uang dan barang, yang diterima oleh karyawan sebagai penggantian atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.. Kompensasi merupakan beban biaya bagi perusahaan, sehingga wajar untuk mengasumsikan bahwa imbalan yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Sulastri, 2020).

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

Menurut Akbar (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

a. Jenis-jenis Kompensasi

Dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen– komponen kompensasinya. Namun jenis–jenis

kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Menurut Mangkunegara (2016) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Berikut ini adalah penjelasannya :

1) Kompensasi langsung

- a) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Kompensasi tidak langsung

- a) Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

b. Indikator- Indikator Kompensasi

Indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Hakim (2014 : 108) adalah :

- 1) Adil/Keadilan,kompensasi ini dapat dirasakan apabila pembayaran sebanding dengan tarif yang ada di bagian lain atau kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan.
- 2) Layak/kelayakan,kompensasi yang diberikan berdasarkan atau survey gaji.

- 3) Memenuhi kebutuhan dasar/kebutuhan minimal.Kompensasi sesuai dengan upah minimum masing-masing daerah.
- 4) Keadilan sesama pegawai .keadilan ini dapat dirasakan pegawai apabila kompensasi di dasarkan pada hasil penilaian prestasi.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dalam rencana yang disusun tersebut.Implementasi kinerja dilakukan dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan kepentingan.Bagaimana organisasi harus menghargai dan melakukan sumber daya manusia yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin & Russell (2006) menyatakan kinerja adalah suatu catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu.Kinerja merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Ada empat dimensi dalam kinerja yakni hasil kerja,tujuan dan sasaran pekerjaan,penilaian prestasi dan umpan balik,dan kesempatan dan pengembangan. Hasil kerja terdiri dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan,kepuasan dengan hasil kerja,dan adanya kesempatan. Tujuan

dan sasaran pekerjaan meliputi memahami tujuan dan sasaran pekerjaan meliputi memahami tujuan sasaran pekerjaan. penilaian prestasi dan umpan balik terdiri atas evaluasi prestasi, keadilan nilai dan penghargaan atasan. Dimensi kesempatan pengembangan meliputi kepuasan dengan peluang karir dan memiliki peluang pengembangan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development (Umam, 2010) Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut John Minner dalam Sudarmanto (2009 :12) adalah :

- 1) Kuantitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

d. Jenis-Jenis Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) Ada jenis kinerja yang terdiri atas

tiga bagian ,yang diantara nya yaitu :

1) Kinerja Strategik

Kinerja suatu Perusahaan dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi organisasi bersangkutan atas lingkungan hidupnya Dimana dia beroperasi.

2) Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif organisasi.termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas,dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3) Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi,kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Mathis & Jackson, 2019) diataranya sebagai berikut :

1) Kemampuan Individu

Mencakup bakat, minat, dan factor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupapengetahuan,pemahaman,kemampuan,kecakapan,interpersona l dan kecakapan teknis.

2) Usaha yang di Curahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah Ketika bekerja,kehadiran,dan motivasinya.Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan ,tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3) Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, Perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengetahuan ,peralatan ,teknologi, dan manajemen.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu Perusahaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut diperoleh bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang pegawai terhadap pekerjaannya,merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaan mereka sendiri.Menurut Rival (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan.

Menurut Handoko (2014) Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang mengasikkan atau tidak

menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.terlihat dalam positif karyawan terhadap pekerjaan serta seluruh suatu yang dihapai di area kerjanya.Kepuasan kerja menuju kepada sikap seorang individu.hal ini dikarenakan perasaan dan keinginan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda sesuai dengan penilaian individunya.perasaan yang ditimbulkan dari penilaian terhadap pekerjaannya harus diciptakan sebaik mungkin oleh pimpinan agar moral kerja,dedikasi,kedisiplinan,serta kinerja karyawan meningkat.pimpinan.

b. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri,Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 2) Hubungan dengan atasan.kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa .Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja.Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasr dan nilai yang serupa.
- 3) Teman Sekerja,merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lain,baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.
- 4) Gaji/upah,factor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang hidup dianggap layak/tidak.

c. Faktor – factor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak hal dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung kepada masing-masing individu yang bekerja. Menurut Gilmer dalam (dalam Sutrisno, 2016:77) factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Factor instrinsik dari pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses

jaringan dari berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi finansial di dunia usaha atau industri dapat memberi pengaruh yang paling penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi karyawan untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Blazovich (2013) pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2013) dan Jamil & Raja (2011) juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Blazovich (2013).

2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, Hasibuan (2003)

Penelitian Rozzaid, dkk (2016) menghasilkan kesimpulan variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan.

3. Hubungan Antar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins dalam (Rahmatullah, 2012) Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen“ dan sulit untuk menetapkan kea rah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagi penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

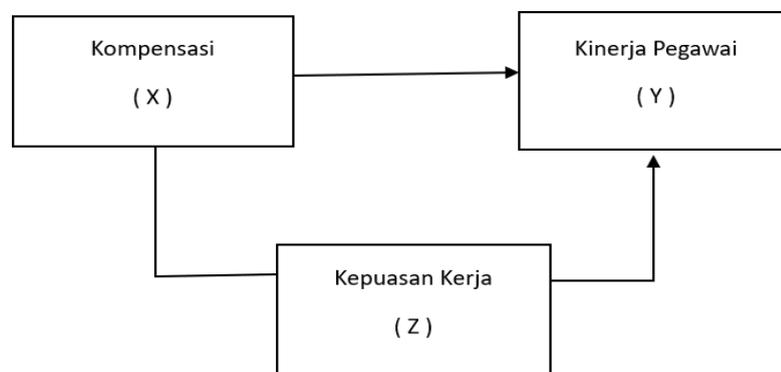
4. Hubungan antar Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Hasil

penelitian ini mendukung temuan yang telah dilakukan oleh Nukita (2013), Kompensasi yang berupa gaji, bonus, program rekreasi dan penghargaan merupakan balas jasa untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan kesesuaian kerja yang dapat memnuhi harapan dari karyawannya. Dalam teori kepuasan kerja yang disebut “equity theory” menyatakan bahwa karyawab akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah dia merasakan keadilan (equity) atau tidak atas situasi.

(Zaleznik1958) Hubungan antara kompensasi untuk memaksimalkan kinerja di sampaikan oleh Thomas 1993) yang menyatakan pengembangan akan sebuah system kompensasi mampu memperbaiki ua hal sekaligus, yaitu motivasi dan kinerja. Perbaikan kinerja merupakan formula oleh psikologis dan kompensasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut Sugiyono (2014) adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Berdasarkan landasasn teori dan penelitain terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan
Kerja