

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variable-variabel yang berhubungan dengan proposal ini yaitu, variabel kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, diantaranya yang berjudul :

TABEL 2.1
Ringkasan hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan(PT . PLN distribusi area Malang)	Kompensasi (x1) Kepuasan kerja (y1) kinerja (y2)	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif.	Persamaan pada variabel kompensasi kepada kinerja perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan, yaitu menggunakan variabel mediasi.

2	Sigit Prasetiyo (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel <i>intervening</i> pada hotel berbintang 1, 2 dan 3 di Daerah Istimewa Yogyakarta	Gaya Kepimpinan (X1) Kompensasi (X2) kinerja (Y) kepuasan Kerja (M)	Terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai <i>variable intervening</i>	Persamaan pada variabel kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan dan objek yang digunakan
3	Abdul Hameed, (2014)	Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Sektor Perbankan Pakistan	Kompensasi (X1) Kinerja (Y)	Kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.	Persamaan pada Variabel kompensasi dan kinerja perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan dan objek penelitian
4	Ni Made Nurcahyani. I.G.A. Dewi Adnyani	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	Kompensasi (x1) Motivasi (x2) kepuasan kerja (M). Kinerja (Y)	kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Persamaan variabel yang digunakan, yaitu kompensasi, kepuasan dan kinerja Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015,12) memberikan pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu secara bersama

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

2.2.1.2 Penilaian Kinerja

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai.

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : mmebutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat
5. dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
6. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

2.2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011: 551), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu

1. Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

2.2.1.4 Pelaku penilaian kinerja

Menurut (Robbins, 2006 :687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain

- a) Atasan langsung
semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b) Rekan sekerja
evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- c) Pengevaluasi diri sendiri
mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d) Bawahan langsung
evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e) Pendekatan menyeluruh
pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontras sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, atasan rekan sekerja.

2.2.1.5 Indikator-indikator kinerja

Bernadin dalam Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

- a) Kualitas
Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati tujuannya atau sempurna.
- b) Kuantitas
Merupakan jumlah yang di hasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d) Efektivitas
Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas

penyelesaian tugas yang di bebaskan perusahaan.

e) **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f) **Komitmen kerja**

Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Bangun (2012:234) indikator mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas, merupakan banyaknya jumlah yang dihasilkan karyawan.
- b) Kualitas, karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang di tentukan perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
- c) Ketepatan waktu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.
- d) Kehadiran, jenis pekerjaan tertentu kadang membutuhkan kehadiran karyawan ntuk dapat menyelesaikan pekerjaan.
- e) Kemampuan kerjasama, melakukan pekerjaan membutuhkan kerjasama untk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor utama dalam pemeliharaan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat

pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2002).

Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus memiliki dasar yang logistik, rasional dan dapat di pertahankan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan serta adanya promosi kenaikan jabatan

Menurut Husein Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “ segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka

Kompensasi terdiri dari beberapa komponen yang masing-masing bervariasi. Yang pertama, kompensasi tetap yang di terima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah. Komponen yang kedua dalam kompensasi berupa insentif, program yang di rancang untuk memberikan imbalan kepada

karyawan atas kinerja yang baik. Insentif ini berupa, seperti bonus dan bagi untung. Komponen yang terakhir dari kompensasi dalam bentuk tunjangan, tunjangan meliputi program asuransi kesehatan, liburan, dan lain-lain

Dari pengertian kompensasi diatas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan baik berupa uang ataupun penghargaan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawannya.

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan menjamin keadilan, analisis pengupahan dan penggajian harus membayar kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan-pekerjaan sejenis (Handoko, 2014:156).

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2013:744) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung antara lain:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai

seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransiasuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

2.2.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji, imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gajiakan diterima secara penuh.

2. Insentif, penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditentukan.
3. Bonus, pengharagaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
4. Upah, pembayaran yang diberikan kepada karyawan sekaligus memenuhi sasaran kinerja, dan pembayaran yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan lamanya jma kerja, sehingga adil antara hasil yang didapat dengan beban yang diberikan.
5. Premi, sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi, merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut Simamora (2004 : 445) adapun beberapa indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan lain-lain yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja, Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja.

Hasibuan (2009,202) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan *turn over*. kepuasan kerja dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu, Bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari karyawan yang mencerminkan apakah karyawan itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah di berikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) untuk mengukur kepuasan kerja secara mutlak hanya dapat di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* karyawan. Faktor kepuasan kerja karyawan menurut hasibuan (2009) adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana

karyawan melihat pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang Kepuasan kerja, maka peneliti menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan baik itu suka, tidak suka, menyenangkan dan tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Robbins (2006:91) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung

2.2.3.3 Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan

kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap rasa puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan (Robbins 2006:91).

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh indikator-indikator, sebagai berikut :

a) Balas jasa yang adil dan layak

Balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan resiko kerjanya.

b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

c) Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan karyawan disesuaikan dengan kemampuan sumber daya manusiannya.

d) Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman.

e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Peralatan yang modern akan mempermudah pekerjaan serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Sikap pimpinan yang adil dan bijaksana dalam memberikan tugas dan wewenang tanggung jawab karyawan.

g) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak tergantung masing-masing individu karyawan.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian dari perusahaan 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 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. Hubungan ini telah dibuktikan oleh

penelitian yang dilakukan Teguh Retno ningsih dan Bambang swasto 2016 yang berjudul”*Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN distribusi area Malang*”. Dari hasil penelitian, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan baik.

2.2.4.2 Hubungan kompensasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kompensasi finansial mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi finansial dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang, puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja tinggi sesuai harapan perusahaan. Hubungan ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigit Prasetyo 2016 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

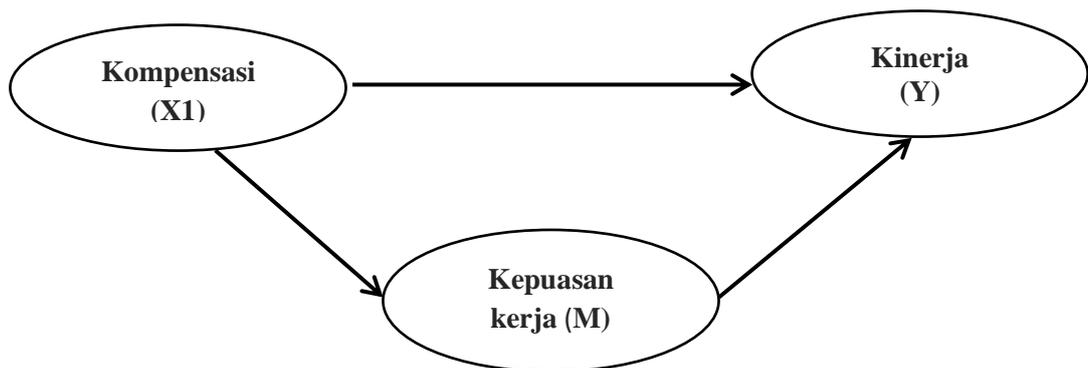
2.2.5 Kerangka konseptual

Menurut Iskandar dalam Sugiyono (2008), kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Jadi semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan baik pula, kompensasi yang baik yaitu yang sesuai dengan keinginan karyawan. Bila kompensasi sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan baik.

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemikiran. Adapun kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 kerangka konsep

2.2.6 Hipotesis

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja
- H4: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.