

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Peneliti & Tahun	Metode	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Pakraman Dukuh, Karangasem Anggraeni, Putri dan I Kadek Sugiantara (2021)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh pada kinerja pegawai LPD Desa Pakraman Dukuh Karangasem.	Variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta teknik sampling dengan sampel jenuh	Teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini yaitu Analisis Jalur
2.	Pengaruh Kepuasan Kerjaz terhadap Kinerja Karyawan. Nurrohmat Alfian dan Rini Lestari (2021)	Analisis Regresi Sederhana	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kahatex Bandung.	Variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Metode analisis data penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Jalur serta teknik

						pengambilan sampel yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan <i>random sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh
3.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Lancaronsel). Cahya, Agus Dwi, Veryan Tejo Prabowo dan Andika Febri Suryawan (2021)	Analisis Jalur	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penyetaan Arpex Bantul.	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, teknik sampling dengan sampel sensus.	Metode analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Jalur
4.	Kompensasi dan Lingkungan Kerja: pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Kresmawan, Gede Sradi Putra, I Gede	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Dufree	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.	Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan <i>purposive sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Serta metode

	Putu Kawinan dan I Gede Aryana Mahayasa (2021)			Promosindo Denpasar.		analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Jalur.
5.	Pengaruh Stres kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Ekhsan, Muhammad dan Burhan Septian (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian PPIC PT Cabinindo Putra.	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja karyawan serta teknik sampling dengan teknik sensus.	Metode analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan Analisis Jalur
6.	<i>The Effect of Financial Compensation, Non Financial Compensation and Work Flexibility on Online Motorcycle Taxi Drives Performance with Work Satisfaction as Moderating</i>	MRA	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Flexibilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan flexibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Metode pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan <i>random sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. serta metode analisis data penelitian terdahulu menggunakan MRA sedangkan penelitian ini menggunakan

	<i>Variabels on Gojek in Makasar.</i> Bahtiar Herman, Idayanti Nursyamsi dan Yunus Amar (2020)			kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan flexibelitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gojek di Makasar		analisis jalur
7.	<i>The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment and employee performance: Evidence from Indonesia.</i> Idris Idris, Budi Eko Soetjipto, Khofifatu Rohmah Adi dan Achmad Sani Supriyanto (2020)	PLS	<i>Compensation, Work Environment, Job Satisfaction dan Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Teknik analisis data yang digunakan penelitian erdahulu adalah PLS sedangkan penelitian ini menggunakan MRA

				kinerja karyawan		
8.	Pengaruh Motivasi, kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita dan Windayanti (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ.	Variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan <i>simple random sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Serta metode analisis data yang digunakan penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur
9.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Mundakir dan Zainuri (2018)	Analisis SEM	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan <i>purposive sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Serta metode analisis data yang digunakan penelitian terdahulu yaitu analisis SEM sedangkan penelitian ini

				terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai DPU Kabupaten Rembang		menggunakan analisis jalur.
10.	Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang). Sajudinnoor (2014)	Moderating Analisis Regressio n (MRA)	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai	Variabel yang digunakan yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ,	Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu menggunakan <i>purposive sampling</i> sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Serta metode analisis data penelitian terdahulu menggunakan MRA sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur

Sumber: diolah peneliti (2022)

## **2.2 Tinjauan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Handoko (2015:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Program kompensasi menjadi hal penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat mencerminkan upaya perusahaan mempertahankan sumber daya manusia atau karyawannya. Menurut Simamora (2014:442) Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran untuk para pekerja yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatannya yang disebut bekerja. Menurut Umar (2002:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa, kompensasi juga dapat menjadi motivasi para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kompensasi di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya untuk perusahaan.

## 2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) adapun beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama yaitu dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi yang sesuai.
- b. Kepuasan kerja yaitu karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan.
- c. Pengadaan efektif yaitu jika program kompensasi yang ditetapkan perusahaan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan menjadi lebih mudah.
- d. Motivasi yaitu jika balas jasa yang diberikan perusahaan cukup besar, maka manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan yaitu dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta konsisten maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin kerja *turnover* yang relatif kecil.
- f. Disiplin yaitu pemberian kompensasi karyawan atas balas jasanya yang cukup besar akan menjadikan disiplin kerja karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh serikat buruh yaitu pemberian kompensasi yang baik akan menjadikan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya.
- h. Pengaruh buruh yaitu jika program kompensasi kerja sesuai dengan undang-undang perburuhan maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### 3. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2011:442) antara lain sebagai berikut:

#### a. Gaji

Pemberian gaji sesuai dengan hasil jasa yang karyawan berikan untuk perusahaan. Gaji pada umumnya berlaku untuk tahunan, bulanan, harian bahkan perjam sesuai kontrak kerja yang berlaku.

#### b. Insentif

Insentif adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan gaji dengan produktivitas.

#### c. Tunjangan

Tunjangan dapat berupa sejumlah uang yang dialokasikan pada item tertentu pada suatu pekerjaan sebagai bagian dari kontrak.

#### d. Fasilitas

Fasilitas yang berhubungan dengan kenikmatan atau fasilitas untuk memanjakan karyawan seperti mobil perusahaan, Mes, ruang istirahat, tempat ibadah, dan parkir khusus.

### 4. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi karyawan sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Apabila pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative kecil, sebaliknya

apabila pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative besar.

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin buruk maka tingkat kompensasi akan semakin kecil.
- c. Organisasi karyawan. Apabila organisasi karyawannya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya apabila organisasi karyawannya lemah dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk maka kompensasi akan semakin kecil.
- e. Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat kompensasi menyesuaikan atau besar.
- f. Posisi jabatan karyawan. Jika jabatan karyawan tinggi akan menerima gaji lebih besar. Sebaliknya jika jabatan karyawan rendah maka gajinya rendah.
- g. Pendidikan dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja dan pendidikan karyawan yang bagus akan memiliki kecakapan dan keterampilan yang baik sehingga meningkatkan kinerja maka diberikannya kompensasi yang besar.

### 2.2.2 Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wijono (2010:97) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Menurut As'ad (2015:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja serta kerjasama antara pimpinan dan karyawannya. Menurut Robbins (2016:148) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Menurut Handoko (2015:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diketahui kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional karyawan yang timbul atas pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016:149) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

### a. Pekerjaan yang Menantang

Pada umumnya seseorang lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik tersebut menjadikan pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan bagi karyawan, namun pekerjaan yang terlalu menantang akan menimbulkan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan menengah, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

### b. Penghargaan yang Sesuai

Karyawan menginginkan system pembayaran yang adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapannya, ketika bayaran yang diterima karyawan dianggap adil dan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individual dan standart bayaran masyarakat maka kemungkinan akan menciptakan kepuasan.

### c. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misal adalah tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature dan tingkat kebisingan.

#### d. Hubungan Interpersonal

Individu mendapat sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga perlu memenuhi kebutuhan interaksi social. Perilaku atasan juga menjadi faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal maka perlu diterapkan sikap saling menghargai, loyal dan toleran antar satu dengan lain serta sikap terbuka dan akrab antar karyawan.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun beberapa indicator yang dapat mengukur kepuasan kerja menurut Rivai (2004:479) antara lain sebagai berikut:

- a. Isi pekerjaan yaitu penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggungjawab.
- b. Supervisi yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Organisasi dan manajemen yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

- d. Kesempatan untuk maju yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- e. Rekan kerja yaitu adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.
- f. Kondisi pekerjaan yaitu kondisi yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedia sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Menurut Mathis – Jackson (2006:378) Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Sutrisno (2019:151) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Wibowo (2010:7) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis

(2007:153) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana. Sedangkan menurut Robbins (2016:260) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada perusahaan.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:10) antara lain sebagai berikut:

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan atau *ability* seorang karyawan terdiri atas kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan realita atau Pendidikan. Oleh karena itu seorang karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap atau *attitude* seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan perusahaan.

### c. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:378) mengemukakan adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

#### a. Kuantitas

Istilah dari jumlah yang dihasilkan oleh karyawan dinyatakan dalam jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan dan diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas tugas beserta hasilnya.

#### b. Kualitas

Ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Dimana tingkat dari hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas bahkan tujuan terpenuhi.

#### c. Keandalan

Mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik yang disyaratkan dengan supervise minimum.

#### d. Kehadiran

Selalu hadir atau masuk kerja setiap hari sesuai jadwal kerja dan jam kerja.

#### e. Kemampuan bekerjasama

Mampu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan sehingga mencapai hasil yang bagus.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2015:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Program kompensasi menjadi hal penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat mencerminkan upaya perusahaan mempertahankan sumber daya manusia atau karyawannya. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan karena kompensasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dimana dari kompensasi tersebut karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian yang dilakukan oleh Cahya *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran untuk para pekerja yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatannya yang disebut bekerja. Kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari semangat kerja maupun motivasi dalam diri karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Disisi lain, kompensasi juga penting bagi perusahaan karena dengan kompensasi yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan diharapkan karyawan dapat memberikan timbal baik berupa prestasi kerja yang lebih tinggi nilainya dari kompensasi yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Kresmawan *et al* (2021) serta Ekhsan dan Septian (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

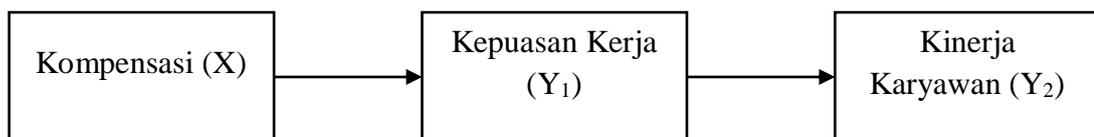
Triton (2009:164) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkan pada output yang dihasilkan misalnya dengan produktivitas, dimana jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan berupaya mencapai produktivitas yang ditentukan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Sugiantara (2021) serta Nurrohmat dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.4 Hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan dianggap sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja karena merasa apa yang dilakukan untuk berkontribusi dalam mencapai target perusahaan ikut dihargai. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan tersebut maka ia akan lebih bersemangat untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sajudinnoor (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk menunjukkan memberik gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kompensasi yang diduga kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kinerja karyawan PT SBC Ngoro Jombang. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis dibuat untuk menjelaskan dan untuk mengarahkan penyelidikan maupun penelitian selanjutnya. Berdasarkan hubungan antar variabel dan kerangka konseptual yang telah disajikan, adapun hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT SBC Ngoro Jombang

H<sub>2</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SBC Ngoro Jombang

H<sub>3</sub>: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SBC Ngoro Jombang

H<sub>4</sub>: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT SBC Ngoro Jombang.