

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

(Putu, Mahadewi, Made, & Wijaya, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA pada PT Bali Daksina Wisata menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9,93%. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut ini. Faktor-faktor pribadi kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, faktor situasional.

(Amalia, Fakhri, Bisnis, & Telkom, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja sangat parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

(Yudha, Putri, & Latrini, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi, menunjukkan bahwa dari persamaan struktural hasil modifikasi menunjukkan Regression Weight ( $\lambda$ ) bahwa terlihat keempat variabel yang diangkat dalam penelitian semua menunjukkan pengaruh positif, yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif sebesar 0,196 terhadap In-role Performance ( $Y_1$ ). Ini berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi In-role Performance sebesar 19,6% dalam artian semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi In-role Performance.

(Buntu Sarira Natalia, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda, menunjukkan bahwa Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel  $X$  yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dikarenakan variabel tersebut mempunyai thitung lebih daripada  $t$ table yaitu 13.953 dan  $T$ table adalah 1.988. Berdasarkan hasil  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0.837 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.701 berada di antara  $0 < R^2 < 1$  menunjukkan variasi naik turunnya tingkat motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh variabel kompensasi ( $X$ ), sebesar 70.1% sedangkan 29.9% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Saran buat PT. Insani Baraperkasa di Samarinda sebaiknya Kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut serta hasil pekerjaannya sehingga para karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja, dapat lebih kreatif dalam menemukan ide baru agar pekerjaan menjadi lebih berkualitas serta karyawan dapat lebih loyal terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan motivasi kerja demi memajukan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda.

(Arinal & Rahayu, 2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika, menunjukkan bahwa bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika (STIKOM

CKI). Berdasarkan hasil itu, disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja dosen melalui motivasi dan kompensasi secara keseluruhan.

(Darma et al., 2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, telah diklasifikasikan sebagai baik dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

(Bin, Said, & Mohdnoor, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek positif pada Kinerja dan Komitmen Karyawan. Faktor menjelaskan 67% dari dampak ini pada kinerja karyawan. Sedangkan dampak dari Motivasi adalah 44% pada Karyawan Komitmen, dan variabel independen (Motivasi), menunjukkan dampak terbesar pada Kinerja Karyawan, daripada Komitmen karyawan, para peneliti merekomendasikan agar semua pembuat kebijakan Kepemimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan dan praktik terkait dengan motivasi yang menghasilkan pengembangan kinerja karyawan, juga kebijakan pembuat dalam Urusan Pengadilan Kerajaan Oman harus berkonsentrasi pada aspek emosional karyawan yang pada gilirannya hasil menjadi pengaruh positif yang lebih tinggi pada kinerja mereka dibandingkan dengan dampak langsung pada kinerja dan mereka Komitmen.

(Journal, Ibnu, Batam, & Correspondence, 2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa penelitian ini adalah variabel dan motivasi kepemimpinan tampaknya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data penelitian ini adalah dengan menguji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, deviasi regresi, analisis data menggunakan regresi linier, dan uji hipotesis.

(Saranya, 2014) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan – Perspektif Umum, menunjukkan bahwa pekerjaan tingkat unit dan tingkat individu lintasan kepuasan memiliki pengaruh multilevel yang unik terhadap turnover di atas dan di luar level statis kepuasan kerja. Akuntansi untuk dinamika ini secara substansial meningkatkan varians yang dijelaskan dalam pergantian tingkah laku. Kepuasan kerja mewakili salah satu area paling kompleks yang dihadapi manajer saat ini datang untuk mengelola karyawan mereka. Banyak penelitian telah menunjukkan dampak luar biasa besar pada Internet kepuasan kerja pada motivasi pekerja, sedangkan tingkat motivasi berdampak pada produktivitas, dan karenanya juga pada kinerja organisasi bisnis. Sayangnya, di wilayah kami, kepuasan kerja belum menerima perhatian yang layak dari para sarjana maupun manajer dari berbagai bisnis organisasi.

(Kadir & Amalia, 2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kementerian Tenaga Kerja menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, organisasi budaya tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 :Matrik Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DI PT BALI DAKSINA WISATA</p> <p>I Kadek Dwi Dharma Wiguna Ni Putu Eka Mahadewi Ni Made Sofia Wijaya Email: es.creampanas@gmail.com PS. S1 Industri Perjalanan Wisata Fakultas Pariwisata UNUD</p> <p>Jurnal IPTA ISSN : 2338-8633 Vol. 4 No. 2, 2016</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali serta seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Daksina Wisata <i>Tour and Travel</i>.</p>	<p>Kompensasi dan kinerja</p>	<p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa sensus atau sampling penuh. Jumlah responden 35 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan observasi langsung. Penulis ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif sebagai jenis data. Data data tersebut bersumber dari data primer dan sekunder. Kemudian menggunakan teknik analisis data kuantitatif yang terdiri dari: mengkuantitatifkan data kualitatif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier. Selain menggunakan teknik analisis data kuantitatif penulisan ini juga menggunakan analisis data deskriptif kualitatif dimana gambaran umum</p>	<p>Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9.93%. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut ini. faktor-faktor pribadi kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasional</p>

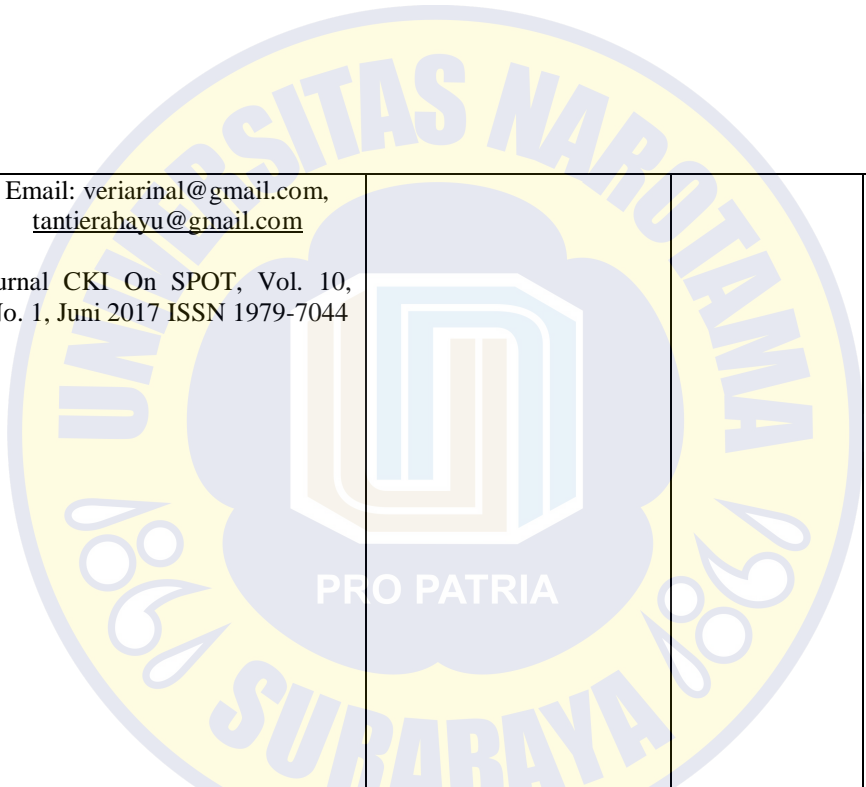
				<p>dari data yang sudah terkumpul dan dibuat secara sistematis, data yang terkumpul diklasifikasi dalam bentuk tabel dan dijelaskan dengan kalimat yang mudah dimengerti sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian Pengolahan dengan bantuan program MINITAB 16 dan SPSS 21.</p>	
2.	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO</p> <p>Syarah Amalia, Mahendra Fakhri Administrasi Bisnis, Universitas Telkom</p> <p>Jurnal Computech &amp; Bisnis, Vol. 10, No 2, Desember 2016, 119-127 ISSN 2442-4943</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Cabang Emerald Bintaro</p>	<p>Motivasi, motivasi kerja, kinerja karyawan</p>	<p>Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan penelitian dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja sangat parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja sangat berpengaruh</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%.</p>

				terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
3.	<p>PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN SEKTOR PUBLIK, DENGAN <i>IN-ROLE PERFORMANCE</i> DAN <i>INNOVATIVE PERFORMANCE</i> SEBAGAI VARIABEL MEDIASI</p> <p>Putu Yudha Asteria Putri 1 Made Yenni Latrini<sup>2</sup> 1Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia e-mail: asteria.putri@yahoo.com 2Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia</p> <p>ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):627-638</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan in-role performance dan innovative performance sebagai variabel mediasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar</p>	<p>Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan Sektor Publik</p>	<p>Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan mengambil sebanyak 200 responden dari populasi karyawan sebanyak 902 orang. Berdasarkan hasil analisis dengan SEM sebelum dilakukan modifikasi dilihat bahwa nilai Godness of Fit menunjukkan lima kriteria kurang baik dari delapan kriteria. Setelah dilakukan modifikasi model dihasilkan kriteria Godness of Fit telah memenuhi syarat. Selain itu semua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta diketahui variasi Kinerja Karyawan 15,5% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, In-role Performance dan Innovative Performance.</p>	<p>Dari persamaan struktural hasil modifikasi menunjukkan Regression Weight (Lamda) bahwa terlihat keempat variabel yang diangkat dalam penelitian semua menunjukkan pengaruh positif, yaitu Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif sebesar 0,196 terhadap In-role Performance (Y1). Ini berarti Kepuasan Kerja mempengaruhi In-role Performance sebesar 19,6% dalam artian semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi In-role Performance.</p>

4.	<p>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. INSANI BARAPERKASA DI SAMARINDA Natalia Buntu Sarira</p> <p>eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 951-965 ISSN 2355-5408,</p>	<p>Tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda.</p>	<p>Kompensasi dan Motivasi Kerja</p>	<p>Agar penelitian lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif-kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas data dari kuesioner atau angket yang digunakan. Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah yang ada berdasarkan data dan informasi seperti yang telah dikemukakan sebelumnya untuk mengetahui bagaimana kesesuaian analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja PT. Insani Baraperkasa di Samarinda.</p>	<p>Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dikarenakan variabel tersebut mempunyai thitung lebih daripada ttable yaitu 13.953 dan Ttabel adalah 1.988. Berdasarkan hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0.837 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.701 berada diantar 0 &lt; R<sup>2</sup> &lt; 1 menunjukkan variasi naik turunnya tingkat motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X), sebesar 70.1% sedangkan 29.9% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Saran buat PT. Insani Baraperkasa</p>
----	---	--	--------------------------------------	--	---

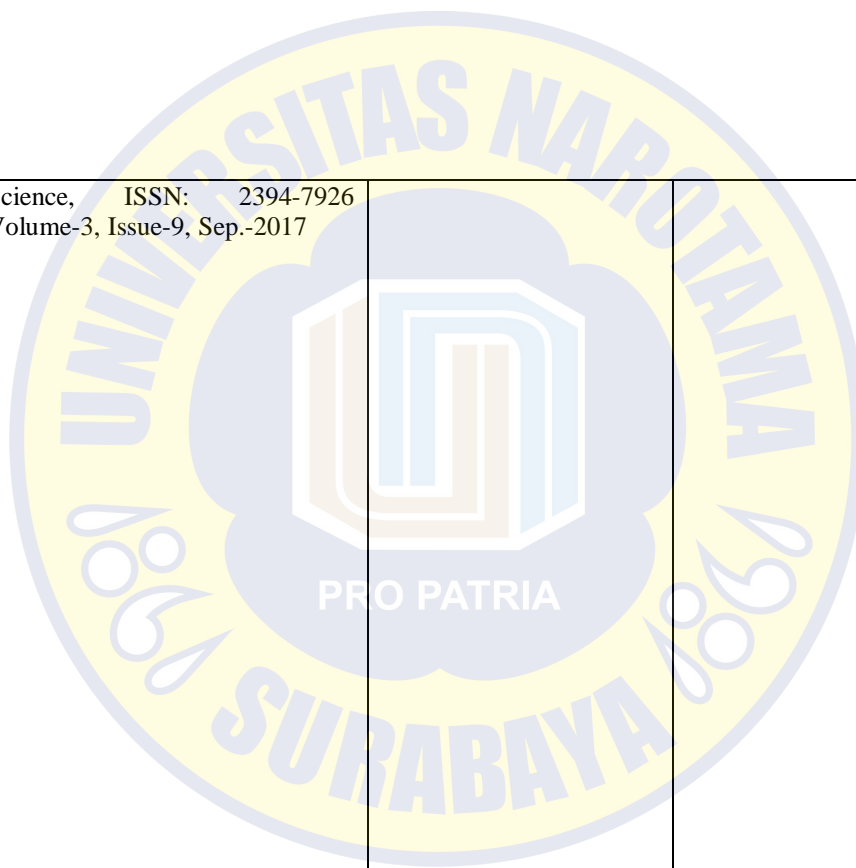


					<p>di Samarinda sebaiknya Kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut serta hasil pekerjaannya sehingga para karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja, dapat lebih kreatif dalam menemukan ide baru agar pekerjaan menjadi lebih berkualitas serta karyawan dapat lebih loyal terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan motivasi kerja demi memajukan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda</p>
.5.	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU KOMPUTER CIPTA KARYA INFORMATIKA Veri Arinal1), Agus Tanti Rahayu2), <i>Sistem Informasi, STIKOM Cipta Karya Informatika</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerjadosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika (STIKOM CKI)</p>	<p>Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja</p>	<p>Metode penelitian ini adalah metode kualitatif. Ada dua jenis variabel yang terlibat, independen dan dependen. Motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja dosen sebagai variabel terikat. Data adalah dikumpulkan melalui wawancara dan</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjadosen pengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika (STIKOM</p>

	<p>Email: <a href="mailto:veriarinal@gmail.com">veriarinal@gmail.com</a>,  <a href="mailto:tantierahayu@gmail.com">tantierahayu@gmail.com</a></p> <p>Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10,  No. 1, Juni 2017 ISSN 1979-7044</p>			<p>kuesioner. Populasi penelitian di seluruh jumlah dosendi Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika (STIKOM CKI) berjumlah 31 orang. ContohMetode yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, klasikuji asumsi, dan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, statistik hipotesis pengujiterdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), koefisien determinasi dan korelasi.</p>	<p>CKI). Berdasarkan hasil itu,disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja dosen melalui motivasi dan kompensasi secara keseluruhan.</p>
<p>.6.</p>	<p><b>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN</b>  <b>Prayoga Setia Darma</b>  Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, East Java, Indonesia  E-mail:  yogadevidaro@gmail.com  <b>Achmad Sani Supriyanto</b>  Faculty of Economics, UIN</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan serta kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kompensasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan</p>	<p>Objek penelitian adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan perangkat lunak SmartPLS versi 2.0M3.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan karyawan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap</p>



	<p>Maulana Malik Ibrahim Malang, East Java, Indonesia E-mail: <a href="mailto:achmad_sani72@yahoo.com">achmad_sani72@yahoo.com</a></p> <p>E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402 December 2017</p>				<p>kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, telah diklasifikasikan sebagai baik dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.</p>
<p>.7.</p>	<p>PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN KARYAWAN 1AHMED BIN ALI SAID 2KHAIRRUNNEEZAM BIN MOHDNOOR, 3MARAI.A.D.ABDALLA, 4ALI RAMADAN MUSBAH 1, 2 Faculty of Leadership and Management, Universiti Sains Islam Malaysia, (USIM) 3, 4Faculty of Economics, Azzaytuna University, Libya Correspondence: E-mail: <a href="mailto:nosaa2003@yahoo.com">nosaa2003@yahoo.com</a></p> <p>International Journal of Management and Applied</p>	<p>Penelitian saat ini bertujuan untuk menguji dampak motivasi terhadap kinerja dan komitmen karyawan di Urusan Pengadilan Kerajaan Oman.</p>	<p>Motivasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Karyawan</p>	<p>Untuk mencapai tujuan penelitian, pendekatan kuantitatif telah digunakan untuk pengumpulan data. Persamaan struktural Teknik pemodelan (SEM) dilakukan oleh perangkat lunak Amos untuk menguji validitas model penelitian.</p>	<p>Hasil yang didapat dalam penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki efek positif pada Kinerja dan Komitmen Karyawan. Faktormenjelaskan 67% dari dampak ini pada kinerja karyawan. Sedangkan dampak dari Motivasi adalah 44% pada KaryawanKomitmen, dan variabel independen (Motivasi), menunjukkan dampak terbesar pada Kinerja Karyawan, daripadaKomitmen karyawan, para peneliti</p>




	Science, ISSN: 2394-7926 Volume-3, Issue-9, Sep.-2017				merekomendasikan agar semua pembuat kebijakan Kepemimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan dan praktik terkait dengan motivasi yang menghasilkan pengembangan kinerja karyawan, juga kebijakan pembuat dalam Urusan Pengadilan Kerajaan Oman harus berkonsentrasi pada aspek emosional karyawan yang pada gilirannya hasil menjadi pengaruh positif yang lebih tinggi pada kinerja mereka dibandingkan dengan dampak langsung pada kinerja dan mereka Komitmen.
.8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan Mustaqim STIEIBNU SINABatam, Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pekerjaankepuasan	Gaya kepemimpinan , motivasi, kepuasan kerja	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif , penelitian ini menggunakan random sampling untuk pengambilan sampel dan	Hasil penelitian ini adalah variabel dan motivasi kepemimpinan tampaknya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

	<p>Correspondence: Priyono, Post Graduate Management Program, University Bina Darma Palembang, Indonesia. E-mail: <a href="mailto:priyono.unu_sidoarjo@yahoo.com">priyono.unu_sidoarjo@yahoo.com</a></p> <p>International Journal of Economics and Finance; Vol. 8, No. 10; 2016 ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728</p>	<p>karyawan, apakah ada pengaruh kepuasan karyawan di PT. Garuda Milky Artha Surabaya</p>		<p>kuesioner digunakan untuk mengambil data dari penelitian ini. Teknik analisis data penelitian ini adalah dengan menguji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, deviasi regresi, analisis data menggunakan regresi linier, dan uji hipotesis</p>	
.9.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan - Perspektif umum <b>Kamala Saranya</b> Research Scholar, Vels University, Pallavaram, Chennai, Tamil Nadu, India.</p> <p>Volume2 ;Issue 2; March 2014 ; ISSN 2278 8425</p>		<p>Kepuasan Kerja, Motivasi, Perilaku Turnover, Produktivitas.</p>	<p>Penelitian ini mengambil pendekatan multilevel dinamis untuk menguji bagaimana hubungan antara suatu lintasan kepuasan kerja karyawan dan pergantian berikutnya dapat berubah tergantung pada karyawan lintasan kepuasan kerja unit dan penyebarannya. Secara khusus, di hadapan unit-level negatif lintasan kepuasan kerja dan dispersi rendah, perubahan positif dalam kepuasan kerja tingkat individu tidak tidak mempengaruhi peluang seseorang meninggalkan organisasi. Dengan kata</p>	<p>Hasilnya menunjukkan pekerjaan tingkat unit dan tingkat individulintasan kepuasan memiliki pengaruh multilevel yang unik terhadap turnover di atas dan di luar level statiskepuasan kerja. Akuntansi untuk dinamika ini secara substansial meningkatkan varians yang dijelaskan dalam pergantiantingkah laku. Kepuasan kerja mewakili salah satu area paling kompleks yang dihadapi manajer saat inidatang untuk</p>



				lain, karyawan sedang keluar dari langkah dengan sikap unit-level yang berlaku tampaknya mengubah hubungan antara kepuasan kerjanya kecenderungan lintasan dan turnover. Selanjutnya, kepuasan kerja tingkat unit berubah dan penyebarannya secara bersama-sama mempengaruhi tingkat turnover keseluruhan dalam satu unit.	menelola karyawan mereka. Banyak penelitian telah menunjukkan dampak luar biasa besar pada Internetkepuasan kerja pada motivasi pekerja, sedangkan tingkat motivasi berdampak pada produktivitas,dan karenanya juga pada kinerja organisasi bisnis. Sayangnya, di wilayah kami, kepuasan kerjabelum menerima perhatian yang layak dari para sarjana maupun manajer dari berbagai bisnisorganisasi.
.10	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Kementerian Tenaga Kerja</p> <p>M. A. Habibi Kadir 1 ,Lia Amalia 2</p> <p>1 Esa Unggul University 2 Esa Unggul University <a href="mailto:abiplas@gmail.com">abiplas@gmail.com</a></p>	<p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.</p>	<p>Studi kami dilakukan untuk karyawan yang bekerja di Departemen Tenaga Kerja oleh menggunakan survei. Metode analisis data dalam penelitian kami menggunakan Structural Equation Model (SEM).</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, organisasibudaya tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja tidak</p>

	<p>International Journal of Business and Management Invention  ISSN (Online): 2319 – 8028,  ISSN (Print): 2319 – 801X    Volume 6 Issue 5    May. 2017     PP—73-80</p>				<p>mempengaruhi kinerja karyawan, Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---	---	--	--	---

Sumber Jurnal : ISSN

## 2.2. Kerangka Teori

### 2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, materi, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas (Badriyah, 2013). SDM inilah yang mendukung tercapinya kemajuan di negara-negara maju. Jepang misalnya, sebagai negara pendatang baru (late comer) dalam kemajuan industri dan ekonomi, mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (fore runners), seperti Jerman, Perancis, dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM-nya (Okhawa dan Kohama, 1989)

Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peran SDM dalam kegiatan suatu organisasi.

Karena pentingnya peran SDM dan pencapaian tujuan organisasi, MSDM harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek penting staffing, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharannya. De Cenzo and Robbins (1996:8) menyatakan bahwa: "human resources management is the part of the organization that is concerned with the 'people' or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.

#### Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial, yaitu perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional, yaitu secara formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional, yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual, yaitu tujuann pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusaha yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

### 2.2.2. Kompensasi

(Badriyah, 2015a) Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan, perusahaan/organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Besar

kecilnya kompensasi dapat memengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Pengertian kompensasi selain terdiri atas upah, dapat berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam (tunjangan pakaian), dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Oleh karena itu, apabila perusahaan pada suatu saat mengadakan rekreasi dengan para tenaga kerjanya, uang untuk alokasi rekreasi tersebut bukan merupakan kompensasi. Jadi, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Simamora, 1997) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Sedangkan menurut (Dessler, 1997) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan pegawai tersebut.

#### Fungsi Pemberian Kompensasi

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien  
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif  
Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan lebih efisien dan efektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan maksimal. Di sini produktivitas pegawai sangat menentukan.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi  
Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

## Tujuan Pemberian kompensasi

Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, tetapi pada prinsipnya sama. Tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2002) adalah sebagai berikut.

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pegawai dan perusahaan. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas pegawai  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.2.3. Motivasi

(Malayu, 1996) Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau “DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada “orang-orang yang mampu” untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi/percuma. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.



Menurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

#### Jenis – Jenis Motivasi

1. Motivasi positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan semakin meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajeer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek dua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Yang menjadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### 2.2.4. Kepuasan kerja

(Badriyah, 2015b) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kinerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain

kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Secara teoretis, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, dan sebagainya.

Menurut Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang merka yakini harus diterima.

Menurut Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja.

Menurut Wexley & Yulk (1988) menyatakan, "Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job." Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal senada juga dikatakan Davis & Newstrom (1995) bahwa, "Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work." Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam berkerja.

Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1. Produktivitas atau Kinerja (untuk Kerja)

Lawler dan Porter Asad (2004: 113) menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dan kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersiapkan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan untuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan untuk kerja, kenaikan daam untuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Ketidakhadiran dan Turn Over

Menurut Robbins (1996: 205) ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan.

Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

Karyawan akan merasa puas apabila ia menikmati pekerjaannya. Walaupun pekerjaan membosankan, ia mampu membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan.

2. Pemberian gaji yang adil

Karyawan akan merasa tidak puas jika sitem penggajian dianggap tidak adil. Jika karyawan merasa sitem penggajian di perusahaan adil, merasa akan puas.

3. Right person in the pight place

Seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan personalitas dan pekerjaannya.

4. Menghindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan  
Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. Dalam two-factor theory, karyawan kan merasa lebih puas apabila diperbolehkan melakukan tugasnya dengan caranya sendiri.

### **2.2.5. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dilihat pada individu yang dapat bekerja secara profesional dan mandiri. Dan ini tentunya sangat berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia juga salah satu faktor yang mencakup produksi serta potensial secara nyata.

Secara umum, kinerja karyawan juga dapat dikatakan bagi perusahaan maupun organisasi yang dapat mengelola, mengatur, serta memanfaatkan sumber daya yang ada atau karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif guna tercapai suatu tujuan pada perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan dorongan dari apa yang mereka miliki seperti daya pikir atau wawasan bahkan kinerja yang dapat diandalkan secara fisik. Bila ini dimiliki oleh karyawan maka, pencapaian tujuan perusahaan akan lebih maksimal sebagai mana diharapkan perusahaan. Memiliki karyawan yang cerdas dan berwawasan luas salah satu faktor dapat meningkatnya kinerja perusahaan.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003: 195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997: 339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkuprawira) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Hasibuan (2002: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **2.3. Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan**

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang

menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

### **2.3.2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan**

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

### **2.3.3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan**

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah

pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

#### **2.3.4. Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja**

Kompensasi adalah unsur pokok dalam memotivasi kerja karyawan. Hal demikian dapat terlihat pada besaran kompensasi yang diperoleh karyawan. Semakin tinggi nilai kompensasi cenderung semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan harapannya kinerja akan meningkat. Sementara tujuan strategi kompensasi adalah memberi penghargaan yang benar pada karyawan dengan perilaku yang sesuai dengan standar organisasi.

Tampak bahwa kompensasi adalah sumber motivasi yang signifikan bagi karyawan. Namun bisa dikatakan pula bahwa peningkatan gaji misalnya hanya dapat memotivasi hingga pada peningkatan gaji selanjutnya. Dengan kata lain tidak mungkin semua karyawan serentak memperoleh kenaikan gaji kalau ada yang tidak berprestasi. Kecuali yang memang memperoleh promosi karena kinerjanya yang melebihi standar kinerja organisasi.

Namun patut diperhatikan posisi kompensasi tidak selalu sebagai unsur satu-satunya yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Kalau dikaitkan dengan teori motivasi Herzberg misalnya, kompensasi hanyalah untuk memelihara motivasi yang sudah ada agar tidak mengalami penurunan. Dengan kata lain bukan sebagai faktor motivator bagi karyawan. Karena itu selain uang maka perusahaan harus mencari bentuk lain dalam memotivasi kerja karyawan misalnya membangun suasana kerja yang nyaman, kepemimpinan yang memotivasi, fasilitas kerja yang lengkap dst. Itulah yang disebut dengan jenis kompensasi yang sifatnya non-finansial.

#### **2.3.5. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Igalens dan Rousell (1999), Nawab dan Batti (2001) dan Sharma (2011) bahwa kepuasan gaji menjadi bukti sebagai pendorong meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Resiko kerja pada lingkungan orang-orang yang sedang dalam keadaan sakit serta altifitas pekerjaan yang harus berinteraksi langsung dengan orang sakit mengakibatkan perawat membutuhkan ruang kerja yang sempit bagi perawat berdampak pada keterbatasan ruang gerak.

Kompensasi sesuai harapan akan memotivasi dan mempertahankan perawat untuk tetap terus bekerja di rumah sakit. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja perawat. Hasil analisis model terbaca bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, putaran perawat, dan proses lainnya didalam rumah sakit. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuuasan kerja, oleh karena itu di perlukan perhatian rumah sakit terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para perawat memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun.

### 2.3.6. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja

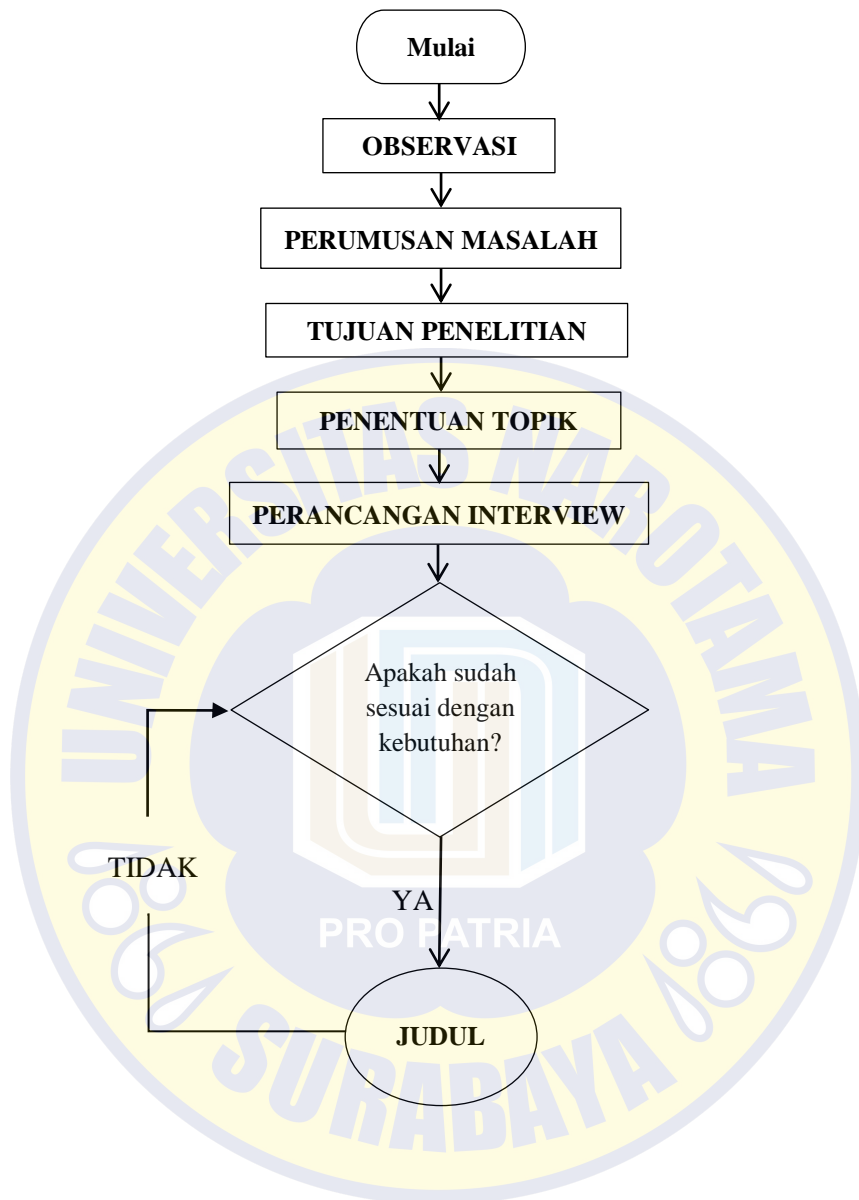
Faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata  *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, motivasi. Menurut Gerungan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Gerungan, 1982: 23). Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Selain ditentukan oleh motivasi kerjanya, prestasi kerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (As'ad, 1994: 133).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (1998: 193) Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Menurut As'ad (2000: 102) Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Salah satu cara yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, adalah melalui pemberian upah berdasarkan sistem insentif. Sistem insentif adalah sistem pemberian upah berdasarkan prestasi kerja karyawan (Simamora, 1998: 629). Tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya meningkatkan prestasi kerjanya dengan menawarkan perangsang finansial bagi karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja tinggi. Menurut Handoko "Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat – atau bahkan paling kuat" (Handoko, 1998: 176). Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan sistem insentif akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

#### 2.4. Kerangka Berfikir





Gambar 2.3 : Kerangka Konsep Penelitian  
(Sumber : Masda Putra, 2016)

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian tinjauan pustaka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pemberian kompensasi yang diterima karyawan CV. Citra Mulya Perkasa
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan CV. Citra Mulya Perkasa.
4. Terdapat pengaruh kinerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa.