

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini. Teori-teori tersebut akan membantu dalam proses pembentukan kerangka pemikiran untuk perumusan hipotesis, serta akan membantu dalam menganalisis hasil penelitian.

##### **2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah setiap ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang terdiri dari banyak kegiatan yang saling tergantung (*interdependent*).

Armstrong (2014:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia yaitu sesuatu yang berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam suatu organisasi. Lebih spesifik Dessler (2015:36) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi karyawan dengan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia didefinisikan oleh Bangun (2012:6) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dari ketiga definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses manajemen yang berhubungan dengan

pengelolaan manusia di dalam suatu organisasi dengan proses perolehan, pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### **2.1.2. Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa uang melainkan dapat berbentuk barang baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Dimensi kompensasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan oleh Sunyoto (2012:191) dan Ardana (2012) yang meliputi (1) kompensasi *finansial* dan (2) kompensasi *nonfinansial*.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya Sunyoto (2012:77). Dengan kompensasi yang semakin tinggi maka karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### **Indikator Kompensasi**

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2019:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

### **2.1.3. Motivasi**

Hafidzi, *et al.*, (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Armstrong (2014:170) motivasi berasal dari kata latin yaitu *movement* atau gerakan. Motif merupakan alasan untuk melakukan sesuatu. Sehingga motivasi adalah dorongan dan arah dari perilaku seseorang dan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sedangkan Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong oranglain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi yang berlangsung secara sadar. Motivasi berdasarkan pernyataan Darodjat (2015:187) merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dari definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi untuk berperilaku secara sadar agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut A.H. Maslow dalam Maslow's Need Hierarchy Theory, menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yaitu :

1. Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.

2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuh diri.

### Tipe Motivasi

Terdapat dua tipe motivasi yang dikemukakan Armstrong (2014:170) yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penejelasan mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terjadi karena dorongan kerja yang berasal dari diri sendiri. Motivasi intrinsik terjadi saat individu merasa bahwa pekerjaan mereka penting, menarik, dan menantang dan didukung oleh adanya kebebasan untuk bertindak, peluang untuk meraih dan mengembangkan pekerjaan, serta menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan individu. Secara spesifik dalam Armstrong (2015:170) terdapat tiga langkah untuk meningkatkan motivasi yaitu :

##### 1. *Autonomy*

Mendorong karyawan untuk mengatur jadwal secara pribadi dan fokus kepada penyelesaian pekerjaan, bukan dengan bagaimana cara untuk pekerjaan dikerjakan.

##### 2. *Mastery*

Membantu karyawan untuk mengidentifikasi langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan agar dapat diperbaiki dan mengidentifikasi bagaimana mereka dapat memberikan kemajuan.

##### 3. *Purpose*

Memberikan instruksi kepada karyawan dengan menjelaskan mengapa dan bagaimana

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik terjadi saat adanya hal-hal yang dilakukan untuk memotivasi individu. Hal-hal tersebut termasuk penghargaan seperti insentif, kenaikan upah, pujian, atau promosi. Selain itu adanya hukuman seperti disiplin, upah yang tertunda, dan kritik juga akan memotivasi individu untuk bekerja.

### Pendekatan Motivasi

#### 1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisioanl yang dikemukakan oleh Taylor dalam Bangun (2012: 314) merupakan pendekatan yang memberikan sistem upah untuk memotivasi karyawan. Cara sistem pemberian upah merupakan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang

#### 2. Pendekatan Hubungan Manusia

Bangun (2012:314) menemukan bahwa kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Dengan adanya kebutuhan sosial akan membuat individu merasa berguna dan lebih penting sehingga dapat memotivasi karyawan.

#### 3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pada pendekatan sumber daya manusia, karyawan dimotivasi oleh banyak faktor seperti kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Karyawan akan termotivasi agar meningkatkan kepuasan dan kinerjanya.

#### 4. Pendekatan Kontemporer

Teori isi, teori proses, dan teori penguatan merupakan pendekatan yang didominasi oleh pendekatan kontemporer. Teori isi merupakan teori yang menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, didalamnya terdapat teori Hierarki Kebutuhan. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow merupakan teori yang menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang munculnya bergantung pada kepentingannya secara individu. Terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yang dibagi oleh Abraham Maslow, yaitu :

### 1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan yang mendasar dalam kehidupan manusia yaitu adanya kebutuhan manusia untuk dapat hidup.

### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan manusia akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik yaitu adanya kebutuhan manusia untuk bebas dari ancaman bahaya.

### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan manusia untuk terlibat dalam kelompok masyarakat. Kebutuhan sosial meliputi kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.

### 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan manusia untuk memperoleh penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta penghormatan diri yang berasal dari luar yaitu status, pengakuan, dan perhatian.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

### Proses Motivasi

Menurut Darodjat (2015:189) proses motivasi selalu diawali dengan persepsi seseorang setelah menerima rangsangan melalui inderanya. Lebih lanjut dikatakan bahwa persepsi sangat ditentukan oleh kepribadian seseorang, pengalaman masa lampau, dan harapan-harapan yang akan datang. Dalam proses motivasi, perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhannya harus sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

## Indikator Motivasi

Menurut Abraham. H Maslow (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

### 1. Kebutuhan fisik:

- a. Pemberian bonus
- b. Uang makan
- c. Uang transport
- d. Fasilitas perumahan

### 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:

- a. Tunjangan kesehatan
- b. Asuransi kecelakaan
- c. Perlengkapan keselamatan kerja

### 3. Kebutuhan sosial :

- a. Teman
- b. Interaksi

### 4. Kebutuhan akan penghargaan :

- a. Penghargaan diri
- b. Pengakuan akan prestasi

5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan sehubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi, (2018 : 74).

Menurut Nuraini (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan menurut Dadang (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas..

#### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja terjadi apabila stimulus yang dirasakan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila stimulus tidak sesuai dengan kebutuhan individu.

Menurut Afandi, (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

##### **a. Pekerjaan**

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

##### **b. Upah**

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.



c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Lebih lanjut Armstrong (2014:334) secara sederhana menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil perilaku dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

## Tujuan Pengelolaan Kinerja

Armstrong (2015:335) tujuan dari adanya pengelolaan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk memiliki individu yang melaksanakan tugasnya dengan hasil yang baik yaitu dengan menciptakan perencanaan secara matang, menetapkan tujuan, serta competency requirement.
2. Untuk mengembangkan kapasitas manusia dalam memenuhi dan melebihi harapan yang dimiliki, serta pencapaian potensi diri secara penuh untuk kepentingan diri sendiri dan bagi organisasi.
3. Untuk memperjelas bagaimana individu dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## Sistem Pengelolaan Kinerja Karyawan

Armstrong (2015:336) terdapat 4 tujuan dari adanya sistem pengelolaan kinerja yaitu sebagai berikut :

### 1. *Strategic Communication*

Untuk menyatakan kepada orang apa arti dan perlunya bekerja dengan baik.

### 2. *Relationship Building*

Menciptakan hubungan kerja yang kuat dengan mengajak manajer dan bawahannya untuk selalu meninjau kinerja yang telah diraih.

### 3. *Employee Development*

Umpan balik dari kinerja yang dihasilkan menjadi dasar analisa kekuatan, kelemahan, dan peningkatkan. Juga sebagai perencanaan dan pembelajaran untuk individu.

### 4. *Employee Evaluation*

Penilaian kinerja karyawan sebagai pengambilan keputusan dalam *job reassignment*, *promotion*, dan *performance related reward*.

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini, *et.,al*, (2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

## Indikator Kinerja Karyawan

Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

### 4. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

### 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

### 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

## **2.2. Hubungan antar Variable**

### **2.2.1. Kompensasi terhadap Kinerja Kayawan**

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif Hasibuan (2012:118). Bentuk-bentuk kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu Kompensasi finansial langsung, terdiri dari gaji, komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial Darsono dan Siswandoko,( 2011:269). Kompensasi yang diberikan oleh PG. Meritjan Kediri yaitu berupa gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai. Tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa.

Karena adanya pemberian kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha mereka lakukan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki

### **2.2.2. Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Badeni (2017:77) motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan sebuah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan yang diarahkan ke pencapaian tujuan/insentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu Nuraini, (2013:104). Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

### **2.2.3. Kepuasan terhadap kinerja karyawan**

Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik Nuraini (2013 :114). Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan Locke (2014:122). Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

### 2.3. Pengembangan hipotesis penelitian

Sugiyono (2017:96) perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka konseptual dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti.

H1 :Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.

H2 :Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

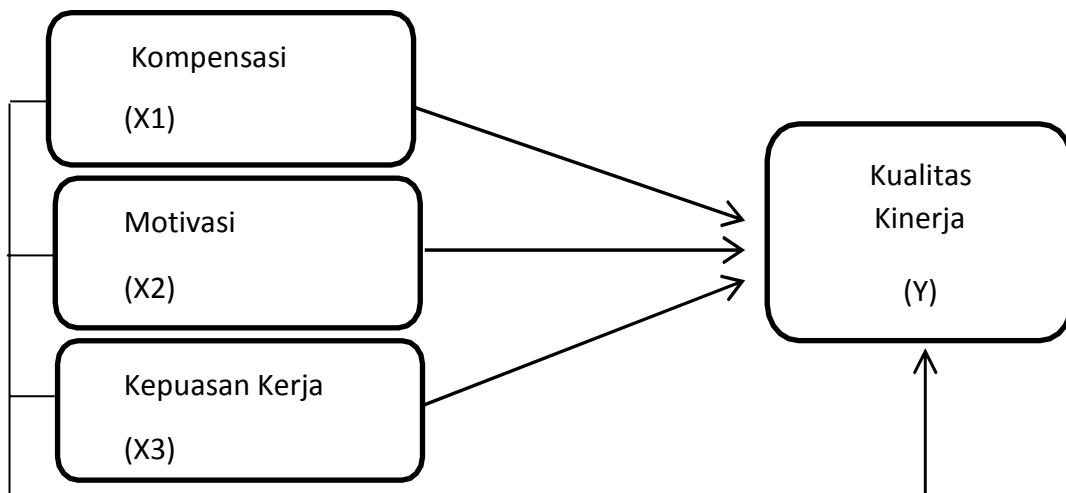
H3 :Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kerja.

H4 :Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

### 2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual teoritis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Instagram, Nilai Pelanggan, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian. Kerangka pemikiran teori dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis 1 : Ada pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y

Hipotesis 2 : Ada pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y

Hipotesis 3 : Ada pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y

Hipotesis 4 : Secara bersama ada pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y

## 2.5. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang penulis anggap memiliki relevansi pada komponen-komponen penelitian dan dapat menjadi pendukung dalam menyusun penelitian ini, yang terdiri atas lima (5) jurnal nasional dan tiga (3) jurnal internasional. Penelitian-penelitian terdahulu tersebut dirujuk dalam prosesi penyusunan yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express DC Bekasi”. Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa penelitian terdahulu yang penulis manfaatkan sebagai referensi pendukung dalam menyusun penelitian ini:

Penelitian pertama dilakukan oleh (Faizal dan Lestariningsih 2020), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya , Vol. 7, No. 12, e-ISSN 2461-0593, dengan judul “pengaruh achievement motivation, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap employee performance”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh achievement motivation, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *employee performance* pada PT Pandu Logistics Surabaya yang menjadi objek dalam penelitian adalah berfokus pada karyawan PT Pandu Logistics Surabaya. Teknik pengambilan yang digunakan adalah purposive sampling, sampel yang diambil berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab responden. Data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa achievement motivation, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada PT. Pandu Logistics Surabaya. Nilai  $R^2$  sebesar 0,581, artinya besarnya pengaruh achievement motivation, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap employee performance adalah sebesar 58,1%, sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian kedua dilakukan oleh (I Yogatama dan Erwiningtyas 2018), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 6, Issue 2, ISSN: 2477-3166, dengan judul “Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Logistik? Studi Pada PT. JNE Cabang Kota Malang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja di PT. Jalur Nugraha Ekakurir



(JNE) Cabang Kota Malang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel proporsional di seluruh divisi dengan total 81 karyawan serta dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Astuti, Suhendri 2019), Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya, Vol. 5 No. 2 ISSN: 2477-6718, dengan judul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. tunas jaya utama” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama. Populasi penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Tunas Jaya Utama. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumenter dan angket, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama dimana hitungannya adalah 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh  $R = 0,723$ . Nilai positif ini berarti jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 15,853 dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf 0,05.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Ali 2021) Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 9 No. 2 ISSN: 2303-1174, dengan judul “pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. bebi tri sentosa di kota bitung” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung, dengan jumlah sampel 34 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung. Sebaiknya perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penerapan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta mempertahankan karyawan dengan cara mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah diterapkan saat ini.

Penelitian kelima oleh (Imtiyaz 2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.9 No.6 e-ISSN: 2461-0593, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LABORA DUTA ANUGRAH SURABAYA” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Kinerja karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menjalankan masing-masing operasional perusahaan. PT. Labora Duta Anugrah Surabaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan motivasi yang sesuai dengan kendala yang dihadapi karyawannya serta memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga akan tercipta kepuasan kerja pada masing-masing karyawan itu sendiri. Motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja diukur dengan menyebarkan kuisioner kepada perusahaan yang diteliti sehingga peneliti memahami data dan bisa menghitung dengan benar dari hasil kuisioner yang telah dibagikan kepada responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan metode purposive sampling tersebut didapatkan sebanyak 35 sampel dari 50 responden di PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh (Prof. Aabha S Singhvi 2018), Vol. 5 No. 4, ISSN: 2454-2210, International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management, Gidc Rajju Shroff Rofel Institute of Management Studies, Vapi-Gujarat, dengan judul “*Compensation and Its Impact on Motivation Employee*”s

*Satisfaction and Employee's Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan dan kinerja karyawan. Model ini mencakup empat faktor; Keadilan Pembayaran, prosedur yang dirancang organisasi, penyelia dan pembayaran berbasis kinerja. Juga model Herzberg dan Kitchener telah digunakan untuk mengukur motivasi karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, Motivasi, kepuasan karyawan. Saya telah menggunakan teknik kuantitatif korelasi, regresi. Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Motivasi, kepuasan karyawan, dan kinerja Karyawan. Kurangnya kepuasan karyawan di pekerjaan dapat menyebabkan atau membatasi kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan yang dibuktikan dengan survei di BANSWARA dan melalui metode regresi. Ada banyak faktor yang memotivasi karyawan untuk melakukan; kompensasi dapat membantu meningkatkan motivasi, motivasi membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menyimpulkan, Kompensasi adalah topik yang luas dan berbeda untuk setiap karyawan, sehingga setiap pembayaran kompensasi memuaskan setiap karyawan secara berbeda. Motivasi juga tergantung pada perilaku manusia dan banyak faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Perusahaan juga harus fokus pada berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan (Calvin Mzwenhlanhla Mabaso 2017), Vol. 11 No. 2 ISSN: 1819-1932, DOI 10.3923/rjbm.2017.80.90, Vaal University of Technology, dengan judul "*Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak kompensasi, manfaat pada kepuasan kerja di antara staf akademik di lembaga pendidikan tinggi dalam konteks Afrika Selatan. Ada kekurangan pada penelitian yang menyelidiki secara khusus hubungan antara kompensasi, tunjangan dan kepuasan kerja dalam lembaga pendidikan tinggi secara nasional. Bahan dan Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh imbalan terhadap daya tarik dan retensi bakat. Sebuah pendekatan penghasil hipotesis eksplanatori digunakan dan desain survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner semi-terstruktur. Sampel dari 279 staf akademik, yang merupakan total populasi peserta dipilih untuk penelitian ini.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh (Riyanto, Endri dan, Herlisha 2021). Vol. 13 Issue 3 ISSN: 1727-7051, e-ISSN: 1810-5467 LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives” dengan judul “*Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Perkembangan teknologi merupakan hal yang harus diikuti oleh perusahaan untuk mencapainya keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kinerja. Untuk mencapai dan meningkatkan kinerja, perusahaan membutuhkan keterlibatan karyawan yang aktif dengan mendorong motivasi dan memenuhi kepuasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian adalah perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang berada di perkotaan Jakarta dan Bandung, Indonesia. Responden penelitian adalah pengembang sistem yang menangani aktivitas pengembangan sistem untuk suatu proyek atau bagian dari proyek yang sedang berjalan. Oleh menggunakan teknik convenience sampling 103 tanggapan diperoleh dari pengembang TI. Metode analisis model penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan Perangkat lunak SMART PLS Ver 3.0. Temuan empiris membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan TI, sedangkan kepuasan kerja bersifat independen. Keterikatan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek dari mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian memiliki implikasi manajerial, dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang tinggi, motivasi perlu didorong untuk lebih aktif dan inovatif, dan memudahkan pencapaian hasil yang diinginkan.

No.	Peneliti, (Tahun), Kode ISSN, Judul	Jumlah Sampel, Teknik Analisi	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Faizal, Lestariningsih (2020), e-ISSN 2461-0593 Pengaruh <i>Achievement Motivation</i> , Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Performance</i>	60 Responden, Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Achievement Motivation</i> , Kompensasi, dan Kepuasan Kerja	<i>Achievement Motivation</i> , Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i>
2	I Yogatama, Erwiningtyas(2018), ISSN: 2477-3166  Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Logistik? Studi Pada PT. JNE Cabang Kota Malang	81 Responden, Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, dan Motivasi Kerja	Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Astuti, Suhendri (2019), ISSN: 2477-6718  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama	32 Responden, uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda	Kompensasi, dan Motivasi	Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Ali (2021), ISSN: 2303-1174  Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung	34 Responden, Analisis Deskriptif Kuantitatif	Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5	Imtiyaz, (2020), e-ISSN: 2461-0593  Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LABORA DUTA ANUGRAH SURABAYA	35-50 Responden, <i>Purposive Sampling</i>	Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6	Singhvi, (2018), ISSN: 2454-2210 <i>Compensation and Its Impact on Motivation Employee"s Satisfaction and Employee"s Performance</i>	Survei di BANSWARA, Metode Regresi, Korelasi	Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan	Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Motivasi, kepuasan karyawan, dan kinerja Karyawan
7	Mabaso, (2017), ISSN: 1819-1932 <i>Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction</i>	279 Responden, Penilitia Kuantitatif	kompensasi, Tunjangan dan Kepuasan Kerja	Ada kekurangan pada penelitian yang menyelidiki secara khusus hubungan antara kompensasi, tunjangan dan kepuasan kerja dalam lembaga pendidikan tinggi secara nasional
8	Riyanto, Endri, Herlisha, (2021), ISSN: 1727-7051, e-ISSN: 1810-5467 <i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement</i>	103 Responden, <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Motivasi, dan Kepuasan Kerja	Keterikatan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek dari mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan