

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah hal yang sangat penting tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi dalam kehidupan sehari – hari. Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari manajemen, meskipun memiliki perbedaan dalam segi penekanannya, namun hampir tetap sama antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli :

Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Menurut Afandi (2018:1) bahwa manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegaiwaan, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia.

Manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati yaitu manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai 18 sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja.

Kaswan (2019, 04) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi yang terpenting, karena tanpa adanya perencanaan maka fungsi-fungsi lain tidak dapat dilaksanakan dan tentunya tujuan manajemen tidak akan tercapai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan, serta proses pengembangan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Fungsi ini juga bertujuan untuk membentuk sebuah hubungan kerja di perusahaan yang memastikan agar semuanya dapat berjalan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan tindakan yang dilakukan agar semua anggota berusaha untuk mencapai cita-cita organisasi. Fungsi pengarahan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja para anggota secara optimal dalam mencapai cita-cita perusahaan.

4. Evaluasi/Pengawasan

Evaluasi/Pengawasan sebagai tindakan-tindakan yang berkaitan untuk memperbaiki kegiatan.

MSDM menangani SDM, yaitu orang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan kebijakan, praktik maupun system yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kaswan (2019, 151) kinerja merupakan mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah

sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017,86) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, yaitu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi
2. Standar, yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik, yaitu umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya.
4. Alat atau Sarana, yaitu faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan
5. Kompetensi, yaitu persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motivasi, Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis
7. Peluang, yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi itu sendiri merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi karyawan maupun majikan. Hal ini karena kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi majikan dari perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian.

Kasmir (2019) mengemukakan kompensasi ialah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Kasmir (2018 : 251-253) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bergaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

2) Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama.

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pulak. Demikian pulak sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

4) Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya.

Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.

5) Jenjang kepangkatan atau golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Empat indikator Kompensasi menurut Kasmir (2019) :

1. Gaji pokok adalah pendapatan dasar yang diterima oleh seorang individu.
2. Konsumsi/makan merupakan konsumsi untuk kebutuhan makan dan lauk pauk karyawan.
3. Transportasi merupakan tunjangan untuk memperlancar karyawan datang ke kantor.
4. Perumahan adalah bantuan perusahaan untuk karyawan demi memperoleh hunian yang layak ditempati Vigor, Semangat karyawan yang ditunjukkan melalui energi dalam bekerja

2.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan menurut Kasmir (2019) sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawan.

2. Memberika rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi tinggi adalah yang paling banyak melamar.

4. Mempertahankan karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai atau layak maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

2.3.5 Manfaat Pemberian Kompensasi

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi menurut Kasmir (2019) sebagai berikut :

1. Loyalitas karyawan meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan akan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan.

2. Semangat kerja meningkat

Karyawan akan semakin semangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

3. Kinerja karyawan meningkat

Karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya

4. Semangat kerja meningkat

Karyawan akan semakin semangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

5. Kinerja karyawan meningkat

Karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut Afandi (2018:74) 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.

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 415) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Badeni (2017:43) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang bersifat individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja timbul berdasarkan pandangan, tingkah laku, pendapat, atau perasaan anggota organisasi terhadap pekerjaan dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

1. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan). Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah / Gaji Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah, petunjuk, dan mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.5 Penelitian Terdahulu

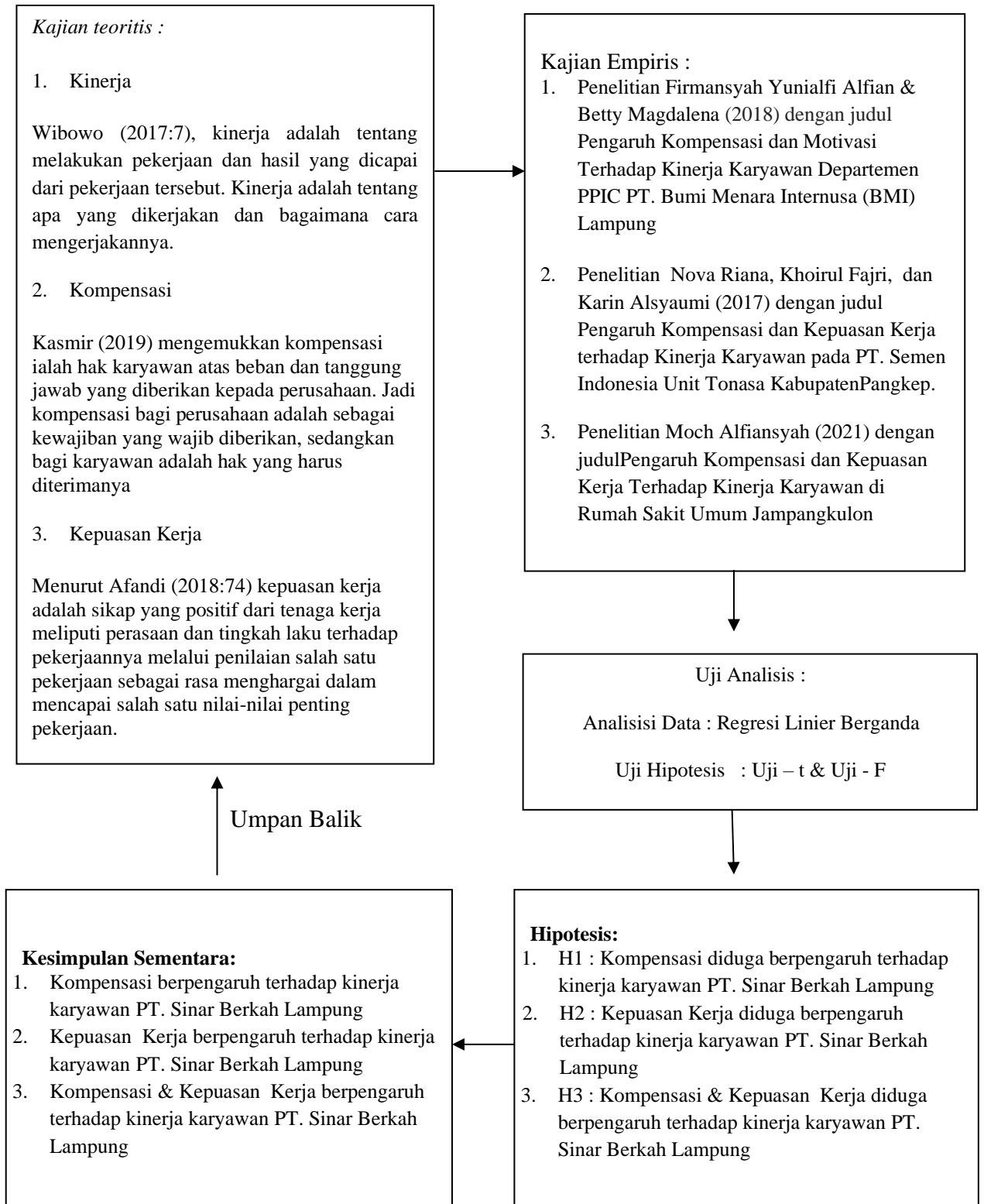
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Firmansyah Yunialfi Alfian & Betty Magdalena	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut : Kompensasi(X1) tidak berpengaruh signifikan t	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Moch Alfiansyah (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	Perbedaan penelitian terletak pada variabel objek penelitian.	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan, kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil pengujian secara bersama-sama kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

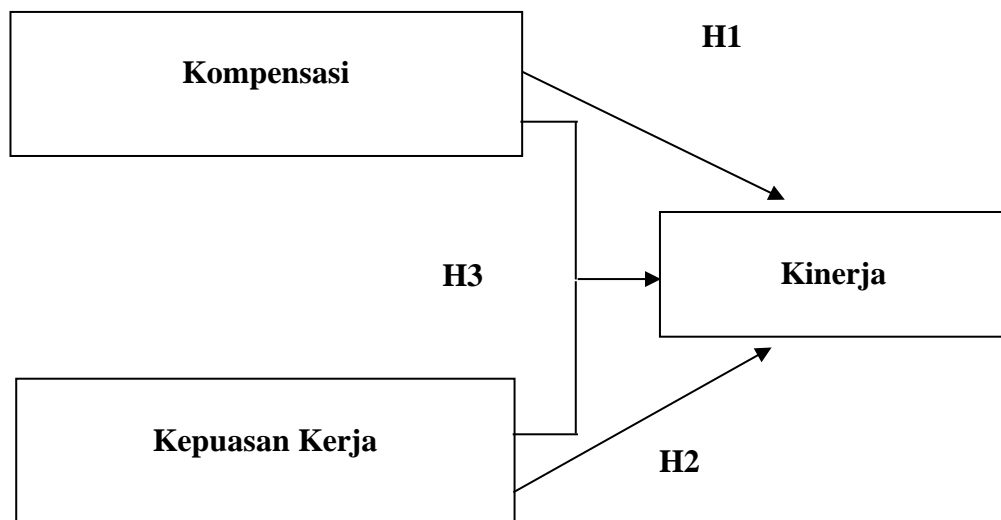
				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
4	Umar Khasan, Siti Nur Qomariyah, Ahmad Ivan Akmaluddin (2020)	<i>The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jombang Intermedia Press	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
5	Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba, Unang Toto Handiman (2020)	<i>The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Kerangka Teori

2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Menurut Kasmir (2019) mengemukakan kompensasi ialah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Penerapan kompensasi didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Kemudian menurut Afandi (2018:74) 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajuka hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

2.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa Berdasarkan hasil penlitian yang diperoleh mengenai kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa. Dapat disimpulkan bahwa variabel

kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia Unit Tonasa Pangkep. Kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang. Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu sikap indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan. Kepuasan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti , Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma , Burhanuddin,Uhud Darmawan Natsir (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung