

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Hierarki kebutuhan Maslow merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan sebagai berikut:

1. Kebutuhan *fisiologis* (*Physiological Needs*): Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makanan, air, tempat tinggal, dan pakaian.
2. Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*): Perlindungan dari bahaya fisik, keamanan kerja, dan stabilitas finansial.
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*): Interaksi sosial, hubungan dengan keluarga, teman, dan kolega di tempat kerja.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*): Pengakuan, status, penghargaan dari orang lain, serta rasa percaya diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*): Kesempatan untuk berkembang, kreativitas, dan mencapai potensi maksimal.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang kebutuhan dasarnya telah terpenuhi melalui kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang baik akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika karyawan mencapai aktualisasi diri, mereka akan bekerja dengan lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

Dengan memahami keterkaitan antara faktor-faktor ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik

melalui pemberian kompensasi yang adil maupun melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

2.2 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Menurut (Bangun, 2021) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel yaitu insentif dan bonus. Cara lain dapat dilakukan melalui pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawan nya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut (Zuriana et al., 2023) selain pemberian kompensasi, diperlukan manajemen kompensasi. Manajemen kompensasi merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pemberian imbal jasa yang menarik, memikat dan berdaya motivatif untuk jasa atau pekerjaan yang dilakukan dengan biaya yang dapat dikendalikan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan dan disetujui bersama melalui perjanjian kerja yang ada.

2.1.2 Tujuan Administrasi Kompensasi

Menurut (Bangun, 2021) tujuan administrasi kompensasi yaitu dikarenakan banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan oleh banyak organisasi karena semakin besarnya industri tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas sangat sedikit dan terbatas. Kompensasi adalah suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi. Berikut disampaikan apa tujuan dan bagaimana pentingnya memperhatikan kompensasi:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karena jumlah penawaran tenaga kerja yang semakin kecil. Setiap organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Setiap karyawan pada umumnya bekerja untuk dapat memperoleh kesejahteraan dari tempat dimana bekerja. Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan mempertimbangkan bahwa karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan tersebut, organisasi tersebut mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya.

3. Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari faktor pengaruhnya.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Biaya tenaga kerja bisa mencapai 30 sampai 70 persen yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran. Karena besarnya biaya ini, maka perusahaan menggunakan komputer dan mesin mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaga kerjanya lebih murah.

5. Aturan Hukum

Setiap organisasi diharuskan membayar upah tenagakerjanya sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan setiap pemerintah daerahnya hal ini tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

6. Sasaran Strategi

Setiap perusahaan menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dengan memperbaiki sistem kompensasi diharapkan perusahaan dapat menjaring tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Indriyo dan Agus dalam (Zuriana et al., 2023) menyatakan tujuan dalam merancang kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Memikat karyawan

Meskipun sebagian besar pelamar kerja tidak mengetahui gaji sebenarnya yang ditawarkan oleh organisasi yang berbeda untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar tenaga kerja lokal, mereka membandingkan tawaran-tawaran pekerjaan dan skala gaji. Pelamar kerja sering meletakkan bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan dengan faktor-faktor kompensasi lainnya.

b. Menahan karyawan yang kompeten

Setelah memikat dan mengangkat karyawan baru, sistem kompensasi harus tidak merintangi upaya-upaya untuk menahan karyawan-karyawan yang produktif. Meskipun banyak faktor yang menyebabkan karyawan

meninggalkan perusahaan, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari perputaran karyawan.

c. **Motivasi dan Kompensasi**

Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan mereka. Sebagai contoh organisasi memberi gaji reguler kepada karyawan yang datang setiap hari dan menyelesaikan aktivitas yang disyaratkan. Eksekutif mungkin mendorong individu untuk bekerja lembur dengan memberikan kepada mereka kompensasi untuk upaya tambahan tersebut. Perencanaan dan pelaksanaan sistem kompensasi haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal, dan keadilan individu melalui perencanaan dan penerapan struktur gaji yang efektif dan level gaji yang tepat.

2.1.4 Indikator Kompensasi

(Hasibuan, 2016) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. **Gaji**

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. **Upah**

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. **Insentif**

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. **Tunjangan**

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. **Fasilitas**

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengerian Lingkungan Kerja

Menurut (Sunnyoto, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Widyaningrum, 2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut juga terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar lingkungan pekerjaan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja bagi perusahaan.

2.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Diana Khairani Sofyan dalam (Astuti et al., 2022) menyatakan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurangserta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Hubungan karyawan.

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c) Peraturan kerja.

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

d) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

e) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

f) Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Zuriana et al., 2023) menyatakan kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan seseorang. Perusahaan harus memiliki *comben* (*compensation and benefit*) seperti membuat rencana strategis perusahaan jangka panjang. Tujuan utama dari penyusunan kompensasi adalah untuk mengintegrasikan gaji dengan insentif dan benefit dalam satu kelompok.

Menurut Robbins dalam (Setiana, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Amir, 2015) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan kewenangan profesi yang diberikan.

2.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Handoko dalam (Akbar, 2020) menyatakan faktor faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi antara lain:

1) Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja dikarenakan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja seperti, tempat kerja, ventilasi, serta penyiangan dalam ruang kerja.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Setiana, 2019) menyatakan ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh karyawan, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	(Ulfa Ningsih, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP LONDON SUMATERA Tbk, (LONSUM).	1. Indikator lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Indikator kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan yaitu penelitian di PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM)	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
2	(Hartini & Wahyuni, n.d.)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF SURABAYA Penelitian Tahun 2022	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan yaitu penelitian di PT. FIF Surabaya	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya
3	(Pangestu, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Rumah Sakit Griya Husada Madiun Tahun 2017	1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Griya Husada Madiun tahun 2017. 2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Griya Husada Madiun tahun 2017.	1. Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan yaitu penelitian di Rumah Sakit Griya Husada Madiun tahun 2017. 2. Perbedaan terletak pada variabel y, dalam penelitian ini	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya

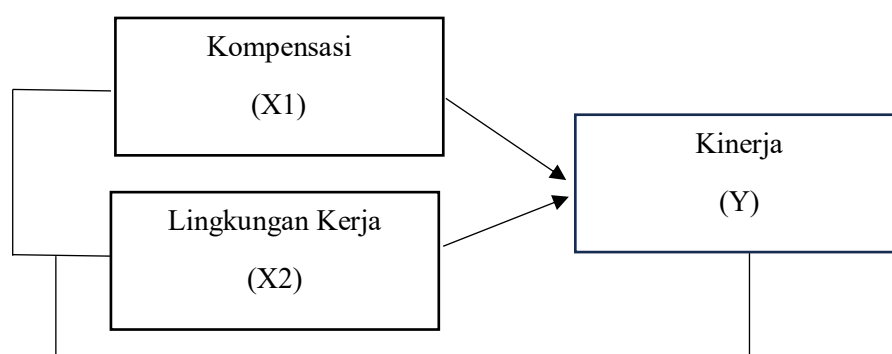
No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
				variabel y kepuasan karyawan	
4	(Suriadi et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Terdapat variabel intervening dalam penelitian.	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya
5	(Alfiansyah, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Jampangkulon 2. Kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja di RSU Jampangkulon. 3. kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU Jampangkulon.	1. Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan yaitu penelitian di Rumah Sakit Umum Jampangkulon tahun 2021. 2. Perbedaan terletak pada variabel X2 yaitu Kepuasan Kerja.	1. Sebagai referensi penelitian yang dilakukan 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
6	(Maulana, 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan	- Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan - Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan - Secara simultan kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.	Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan yaitu penelitian di Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan.	- Sebagai referensi penelitian yang dilakukan - Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya
7	(Eka & Ngatno, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat RS Telogorejo Semarang)	Kompensasi terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu besaran gaji pokok yang sesuai harapan karyawan dan pemberian bonus/insentif yang sesuai dengan bagian mereka	- Perbedaan terletak pada objek penelitian yang dilaksanakan yaitu penelitian di Rs Telogorejo Semarang - Perbedaan	- Sebagai referensi penelitian yang dilakukan - Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian selanjutnya

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
			2. Motivasi kerja terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu kerjasama antar perawat. kepuasan kerja terdapat indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu kepuasan kerja terhadap rekan sekerja, pencapaian hasil, dan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan	terletak pada variabel X2 yaitu Motivasi Kerja. 3. Terdapat variabel intervening dalam penelitian.	

2.6 Kerangka Pemikiran

Mengacu pada kerangka teoritis yang penulis susun dapat dikemukakan model analisis seperti tercantum pada kerangka berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan dengan teori teori pendukung yang relevan dan belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi dapat dikatakan hipotesis adalah jawaban sementara secara teoritis terhadap suatu rumusan masalah dalam penelitian. Hipotesis yang diajukan peneliti dalam proposal penelitian ini yaitu:

1. H1 :Diduga kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.
3. H3 :Diduga kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.