

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Definisi Kompensasi

Agus Sunyoto (2010) Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Sedarmayanti (2011) Pengertian kompensasi menurut Sedarmayanti adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Hasibuan (2011) Pengertian kompensasi menurut Hasibuan adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.

Sastrohadiwiryono Dalam Buku Yuniarsih (2011) Pengertian kompensasi menurut Sastrohadiwiryono adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi Kompensasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan bentuk Imbalan atau Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa kerja mereka terhadap perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung

Bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

3. Kompensasi non financial

Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerjasama : Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja : Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif : Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi : Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan : Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin : Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
8. Pengaruh Serikat Buruh : Program kompensasi yang baik akan membuat pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
9. Pengaruh Pemerintah : Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka

2.1.4 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan. Hal ini sangat penting bagi setiap pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan. Sedangkan Upah merupakan hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan. Pembayaran upah akan ada dalam perjanjian awal dalam penentuan nominal.

2. Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti diberikan dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani, maka kepada Karyawan setelah bekerja selama jangka waktu tertentu perlu diberikan cuti.

3. Upah Insentif

Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Asuransi

Asuransi adalah sebuah perjanjian antara penyedia jasa layanan asuransi sebagai penanggung dan masyarakat yang memegang polis dan dikenal sebagai tertanggung yang yang diwajibkan untuk membayar sejumlah premi dalam rangka memberikan penggantian atas risiko kerugian, kerusakan, kematian, dan kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi atas peristiwa yang tak terduga.

5. Fasilitas kantor

fasilitas kantor diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

6. Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Dalam konteks anak-anak, orang tua dapat menyediakan tunjangan yang dapat digunakan oleh anak-anak untuk membeli kebutuhannya sendiri. Pada industri konstruksi, tunjangan dapat berupa sejumlah uang yang dialokasikan pada item tertentu pada suatu pekerjaan, sebagai bagian dari keseluruhan kontrak.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi

Sedarmayanti (2012), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan.

Menurut Sulistiyani (2011), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Selain itu menurut Siagian (2012), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Edwin B. Flippe dalam Hasibuan (2011), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada pada seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan rela dan tanpa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik dan memuaskan.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Beberapa tujuan Motivasi Kerja menurut Rosleny (buku psikologi idustri dan organisasi; 2018) adalah ;

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dn hubungan kerja karyawan
- g. Meningkatkan loyaitas,kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

2.2.3 Faktor-faktor yang dapat meningkatkan Motivasi Kerja

Dalam kaitannya dengan teori motivasi kerja McClelland, pada dasarnya ada tiga dimensi yang dapat meningkatkan motivasi kerja yaitu harapan, dan insentif yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan tiap-tiap indikator yang dimiliki. Faktor-faktor penyebab tingginya motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut ;

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri individu yang meliputi hal-hal seperti ; Gaji besar, Pujian dari atasan,Suasana ditempat kerja, adanya kejujuran dalam perusahaan.

b. Faktor Internal

Faktor Internal berasal dari dalam diri individu yang meliputi hal-hal seperti; Memenuhi kebutuhan hidup, Pekerjaan yang sesuai dengan minat, Berani menghadapi tantangan, Menginginkan jabatan yang tinggi, Memiliki target yang ingin dicapai.

2.2.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. **Gaji (salary).**

Gaji merupakan balas jasa atas factor produksi tenaga kerja yang di dalamnya tidak di pengaruhi oleh suatu produksi atau suatu pembayaran atas penyerahan jasa yang dapat di lakukan oleh para karyawan

2. **Hubungan kerja.**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan Perjanjian Kerja.

3. **Peluang untuk maju.**

Peluang untuk maju yaitu suatu kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pencapaian dikemudian hari dengan hasil kerja yang optimal.

4. **Pengakuan atau penghargaan (recognition).**

Penghargaan atau penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada seseorang atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah pandangan dari para ahli tentang definisi Komitmen Organisasi :

Menurut Lincoln dalam Bashaw dan Grant (2010), pengertian komitemen organisasi adalah mencakup anggota, kesetiaa anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Menurut Greenberg & Baron (2011) Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan

kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Steers & Porter (2010) Komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2012): Mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Dari pengertian Komitmen Organisasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah “Sikap seseorang, individu yang tergabung atau sudah menjadi dalam suatu organisasi perusahaan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, tujuan organisasi.

2.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi diantaranya yaitu :

- a. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemugkina yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
- b. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Dengan kesungguhan terlibat denga pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan tercapaiya tujuan suatu organisasi.

2.3.3 Faktor-faktor komitmen organisasi

Steers,et al. (2014) membedakan faktor-faktor yang mempegaruhi komitmen organisasi terhadap instansi menjadi empat kategori, yaitu ;

1. Karakteristik personal mencakup : usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan meliputi, kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.
3. Karakteristik struktural diantara lain : derajat formalisasi, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam instansi.
4. Pengalaman bekerja meliputi : mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap instansi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Lincoln (2012)

1. Kemauan karyawan

Kemauan merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu hal dalam kehidupan nyata. Kemauan merupakan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan adalah loyalitas yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Kebanggaan terhadap organisasi merupakan perasaan positif karyawan mengenai pekerjaan dan organisasi. Jika karyawan memiliki rasa bangga, ia akan menetap pada suatu perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan menurut para ahli

Pengertian kinerja karyawan memiliki pendapat dari para ahli seperti berikut:

Menurut Fuad Mas'ud (2010) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Betty Magdalena (2014) Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penelitiannya membutuhkan pengukuran mengenai kerja (*performance appraisal*) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut fuad mas'ud (2014) terdapat beberapa Indikator tentang Kinerja Karyawan yaitu :

1. Kualitas dan Kuantitas

kualitas adalah suatu penilaian *customer* yang sifatnya subyektif, yang ditentukan oleh persepsi terhadap suatu produk atau jasa. Sedangkan kuantitas adalah kualitas sesuatu hal yang terbentuk dari proses pengukuran.

2. 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.

3. Efektivitas

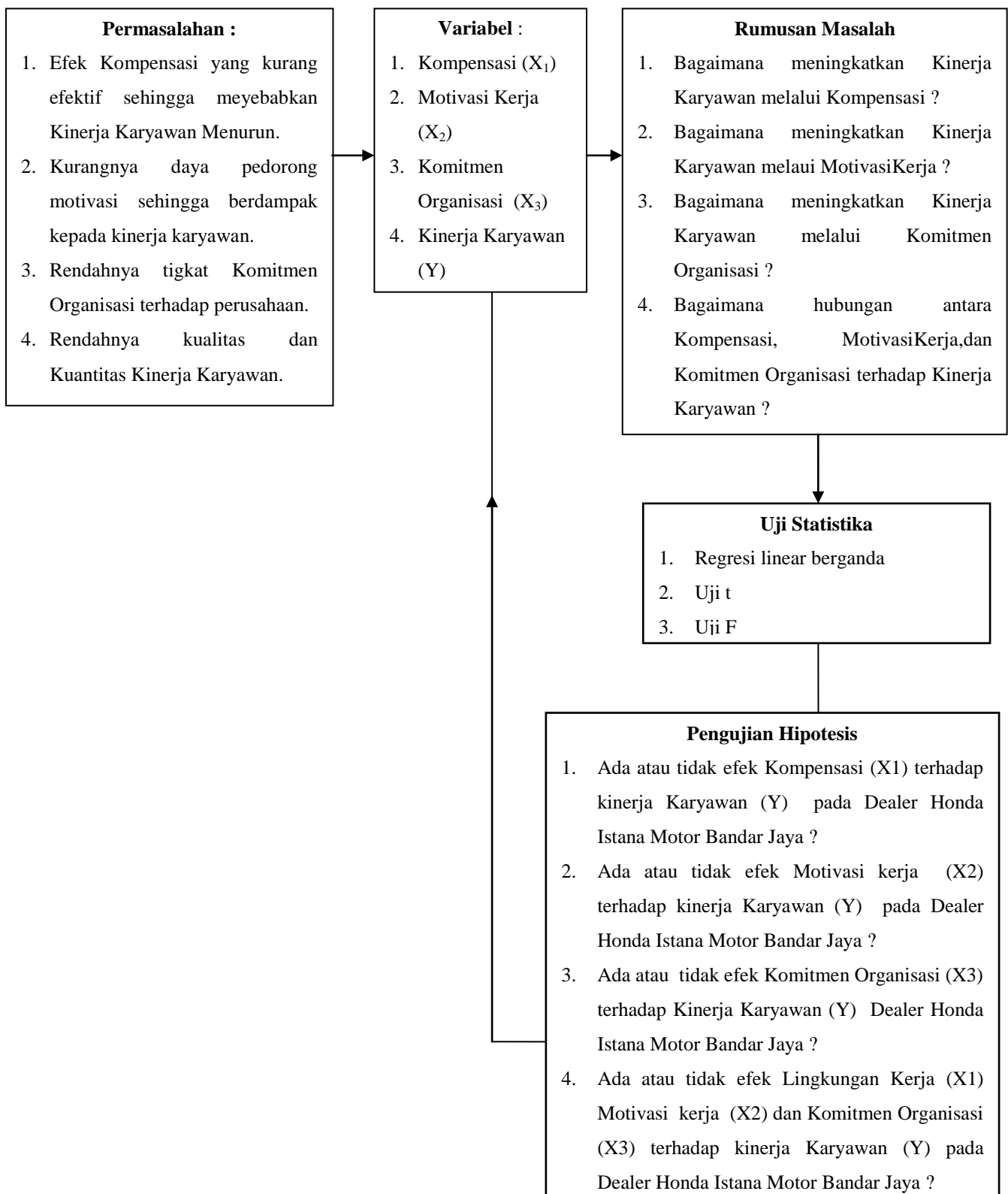
Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1	Nama Peneliti	Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
	Hasil Penelitian	kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Perbedaan	Perbedaan Penelitian Terdapat Pada variabel kedua, ketiga serta berbeda Objek Penelitian.
	Kontribusi	Sebagai Refrensi
2	Nama Peneliti	Eko Galih Sudradjat
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah (Studi Kasus Di Dppkad Kabupaten Karanganyar).
	Hasil Penelitian	Uji F terdapat pengaruh antara Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
	Perbedaan	Perbedaan penelitian terdapat pada Objek Penelitian.
	Kontribusi	Sebagai Refrensi
3	Nama Peneliti	Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani
	Judul	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun
	Hasil Penelitian	motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	Perbedaan	Perbedaan Penelitian Terdapat Pada Objek Penelitian.
	Kontribusi	Sebagai Refrensi
4	Nama Peneliti	Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy
	Judul	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia
	Hasil Penelitian	Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
	Perbedaan	Perbedaan penelitian Terdahulu dengan penelitian ini adalah perbedaan pada variabel pertama dan kedua dan juga berbeda objek penelitian.
	Kontribusi penelitian	Sebagai referensi
5	Nama Peneliti	Tahmeem siddiqi, Sadia Tangem
	Judul	Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On the Performance of Employeesbin the Insurance Companies Of Bangladesh.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semua variabel secara signifikan membuat dampak pada kinerja karyawan.
	Perbedaan	Penelitian terdahulu berbeda variable X_1 (Dampak Lingkungan Kerja) sedangkan penelitian ini X_1 (Kompenasi).
	Kontribusi penelitian	Sebagai referensi

2.6 Kerangka Berfikir



2.7 Hipotesis

2.7.1 Efek Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan menurut Hasibuan (2011). Dalam artian yang lebih jelasnya Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastro hadiwiryo 2011). Dengan demikian Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh August Mardika (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Istana Motor Bandar Jaya menyatakan bahwa Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Dan teori tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. yang menyatakan bahwa Ada pengaruh kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat memutuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.2 Efek Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan (Sedarmayanti 2011). Pendapat lain juga dijelaskan bahwa Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada Karyawan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani 2012). Dengan demikian Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada pada seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan rela dan tanpa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik dan memuaskan. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem (2018) yang berjudul *Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh*. menyatakan bahwa Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Dan teori tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Denny Nabawi, Zunaidah, & M. Kosasih Zen (2018) yang berjudul *The Influence Of Compensation and Motivation On Employee Performance In Pt Arwana Anugerah Keramik Tbk* menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat memutuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.3 Efek Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Lincoln dalam Bashaw dan Grant 1994), pengertian komitmen organisasi adalah mencakup anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Kompensasi juga dijelaskan oleh (Steers & Porter 1983) bahwa Komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh simultan dan parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang juga dilakukan oleh Muhammad Adli Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Standard Chartered Jakarta dengan hasil penelitian bahwa Komitmen Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat memutuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.4 Efek Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Bedasarkan penelitian terdahulu diatas dapat dikatakan bahwa Efek Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya, Lampung Tengah. Kesimpulan itu didukung oleh Eko Galih Sudradjat dalam penelitiannya yg berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah (Studi Kasus Di Dppkad Kabupaten Karanganyar) dimana pengujiannya terdapat pengaruh antara Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Terdapat pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya, Lampung Tengah.