

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Social Facilitation Theory*

Social facilitation theory examines the influences of other people on the increases or decreases of an individual's performance level (Zajonc, 1965, 1968). For example, when other people are around and the task is easy, then performance is better than when the individual is performing the task alone; if the task is hard, then the person's performance is worse than when he or she is performing the task alone (for example, Feinberg & Aiello, 2006; Geen, 1989).

Burnham (1910) concluded that the presence of others could either increase or decrease an individual's performance level, noting that (1) the presence of the group influences concentration of attention on task performance, (2) the group serves as a disturbing stimulus that influences task performance, and (3) the type of work being done can influence task performance. For example, some kinds of work, especially where original thinking is demanded, are better performed alone.

Allport (1920) coined the term "social facilitation" and defined it as "an increase in response merely from the sight or sound of others making the same movements" (p. 169). Ever since then there has been confusion over the precise meaning of the term and its relationship to similar terms (Clayton, 1978). Crawford (1939) defined social facilitation as "any increment of individual activity which results from the presence of another individual" (p. 410).

Teori fasilitasi sosial meneliti pengaruh orang lain pada peningkatan atau penurunan tingkat kinerja individu (Zajonc, 1965, 1968). Misalnya, ketika orang lain ada di sekitar dan tugasnya mudah, maka kinerjanya lebih baik daripada ketika individu itu melakukan tugas itu sendirian; jika tugasnya sulit, maka kinerja orang tersebut lebih buruk dari pada ketika dia melakukan tugas itu sendiri (misalnya, Feinberg & Aiello, 2006; Geen, 1989).

Burnham (1910) menyimpulkan bahwa kehadiran orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat kinerja individu, mencatat bahwa (1) kehadiran kelompok mempengaruhi konsentrasi, perhatian pada kinerja tugas, (2) kelompok berfungsi sebagai stimulus yang mengganggu yang mempengaruhi kinerja tugas, dan (3) jenis pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja tugas. Misalnya, beberapa jenis pekerjaan, terutama di mana pemikiran orisinal dituntut, lebih baik dilakukan sendiri.

Allport (1920) menciptakan istilah "fasilitasi sosial" dan mendefinisikannya sebagai "peningkatan respons hanya dari penglihatan atau suara orang lain yang melakukan gerakan yang sama" (hal. 169). Sejak saat itu telah terjadi kebingungan atas arti yang tepat dari istilah tersebut dan hubungannya dengan istilah yang serupa (Clayton, 1978). Crawford (1939) mendefinisikan fasilitasi sosial sebagai "setiap peningkatan aktivitas individu yang dihasilkan dari kehadiran individu lain" (hal. 410).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam arti luas, sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai mesin suatu organisasi, baik organisasi maupun perusahaan, serta berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia, disingkat HRM (*Human Resources Management*), adalah ilmu atau metode untuk secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu dan yang dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan dengan perusahaan, karyawan dan komunitas. Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah orang, bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi MSDM menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll (Ansort & Indrasari, 2018).

Menurut Tannady (2017:29) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan menggunakan teknik dan pendekatan yang berbeda dengan tujuan akhir mengembangkan kemampuan karyawan untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian tugas dan karya program yang ditetapkan oleh manajemen.

Menurut Triharso (2020) manajemen sumber daya manusia atau (*Human Resources Management*) adalah salah satu fungsi dari sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus pada kegiatan merekrut, mengelola, dan mengarahkan orang-orang yang bekerja di perusahaan.

Berdasarkan pengertian, maka penulis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan, seleksi, pengarahan, dan pemberian jasa untuk mencapai tujuan bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

b. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Triharso (2020:3) tujuan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya meliputi:

- 1) Secara efektif mengembangkan kerja sumber daya manusia di dalam organisasi.
- 2) Meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi lebih bagi organisasi.
- 3) Menyediakan aturan kerja yang efektif dan produktif bagi organisasi.
- 4) Menyeimbangkan tujuan semua orang dan menyelaraskannya sehingga mereka dapat bergerak dengan kecepatan yang sama untuk mencapai tujuan bisnis bersama.
- 5) Membantu manajer fungsional dan lini untuk lebih efektif mengelola seluruh tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia.

c. Aspek-Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia

Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Trihaso (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dari sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus pada kegiatan merekrut, mengelola, dan mengarahkan orang-orang yang bekerja di perusahaan, secara khusus sebagai berikut :

1) Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi adalah kompetensi hanya merupakan aspek-aspek pribadi yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil.

2) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yaitu energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku, tenaga dan waktunya berdasarkan lingkungan kerja.

3) Loyalitas (*Loyalty*)

Loyalitas yaitu sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menjaga citra perusahaan dan bersedia bekerja dengan jangka waktu yang panjang.

4) Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

d. Faktor Manusia pada Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tannady (2017:31) faktor manusia sangat penting dalam menunjang pengelolaan sumber daya manusia. Poin-poin berikut menjelaskan manfaat faktor manusia dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi:

1) Peningkatan produktivitas

2) Membentuk budaya organisasi.

- 3) Meningkatkan kapasitas dan pengalaman organisasi.
- 4) Membentuk citra.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi adalah proses mental yang menghasilkan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan atau tindakan yang berorientasi pada tujuan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, motivasi sebagai proses yang mengarah pada konsentrasi pribadi, arah, dan keberlanjutan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat terus menentang. Orang yang termotivasi akan memiliki cukup waktu untuk berprestasi guna mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2012).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan dorongan serta semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Robbins and Judge (2012) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow yaitu:

Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.

- (a) Kebutuhan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- (b) Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- (c) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
- (d) Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.

2) Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari teori Need for Achievement (N.Ach) McClelland menurutnya motivasi bervariasi sesuai dengan kekuatan kebutuhan untuk berprestasi. Menurut McClelland, ciri-ciri orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum, yaitu:

- (a) Menyukai tugas dengan tingkat kesulitan sedang;
- (b) Lebih memilih situasi di mana kinerja mereka adalah karena usaha mereka

sendiri daripada faktor lain seperti keberuntungan

- (c) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan orang yang kurang berprestasi.

3) Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

- (a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya
- (b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan
- (c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh,

kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.

5) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Dalam bukunya kerja dan motivasi, Victor H. Vroom mengeksplorasi teori yang disebutnya "teori harapan". Menurut teori ini, motivasi adalah hasil dari hasil yang dicapai seseorang dan asumsi bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Artinya jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan cara untuk mendapatkannya tampak terbuka, maka orang tersebut akan berusaha untuk mendapatkannya.

6) Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional :

- (a) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian.
- (b) Tujuan-tujuan mengatur upaya.
- (c) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi.
- (d) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

c. Prinsip-Prinsip Motivasi

Prinsip Motivasi Kerja Karyawan Menurut Ariyanto & Sulistyorini (2020:119) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan adanya informasi yang jelas, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan adanya pengakuan tersebut, para pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian

Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu bisa mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan para pegawai bawahan, hal tersebut juga bisa memotivasi pegawai dalam pekerjaan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Maryani *et al.*, (2020:55) yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, keinginan untuk mengatasi atau mengatasi tantangan merupakan kebutuhan akan kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan untuk memiliki, dorongan untuk membentuk hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yakni mendorong kerja yang berkualitas.
- 4) Kebutuhan akan motivasi, kekuatan pendorong yang mengendalikan situasi.

Dalam hal ini, ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan mengganggu hambatan yang terjadi.

e. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Fadilah (2013:5) sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkahlaku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab juga erat kaitannya dengan kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan telah mencapai hasil yang diharapkan.

3) Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan mempunyai peluang untuk maju sesuai hasil pekerjaan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja merupakan suatu metode dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Baik itu oleh karyawan secara individu maupun sebuah tim. Tujuannya untuk memberikan apresiasi positif.

5) Pekerjaan yang Menantang

Pekerjaan yang menantang merupakan pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara menantang.

2.1.4 Kompensasi

Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan baik berupa uang, barang

langsung maupun barang tidak langsung, sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau non-finansial didasarkan pada kebijakan perusahaan untuk semua karyawan dan upaya untuk meningkatkan tunjangan mereka, seperti tunjangan hari raya dan pensiun (Mujanah, 2019).

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan baik berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung, sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau non-finansial didasarkan pada kebijakan perusahaan untuk semua karyawan dan upaya untuk meningkatkan tunjangan mereka, seperti tunjangan hari raya dan pensiun (Mujanah, 2019).

Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Menurut Ariandi (2018) mengatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan/organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa oleh perusahaan atau organisasi.

b. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan dari manajemen kompensasi menurut Werther dan Davis (2001:381) adalah :

1) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik pelamar. Upah harus memenuhi penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar jika gaji tidak kompensasi dengan organisasi lain, yang mengakibatkan *turnover* tinggi. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan apa yang terbaik dan paling menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

3) Memastikan keadilan

Departemen kompensasi berusaha untuk menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama menerima upah yang sama. Keadilan eksternal termasuk membayar pekerja sama dengan pekerja pada tingkat yang sama yang diterima oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan akuntabilitas.

5) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang wajar membantu organisasi mempertahankan dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar lebih atau kurang.

6) Mematuhi peraturan

Sistem kompensasi yang baik mempertimbangkan tantangan hukum yang diajukan oleh pemerintah dan memastikan perkembangan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh profesional sumber daya manusia, manajer operasi, dan karyawan. Dengan demikian, membuka saling pengertian dan menghindari kesalahpahaman.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program kompensasi dan tunjangan harus dirancang untuk dikelola secara efektif, meskipun ini adalah tujuan sekunder.

c. Jenis-jenis kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung, yaitu imbalan/penghargaan yang dikenal dengan gaji atau upah yang dibayarkan secara teratur berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- 2) Kompensasi tidak langsung, yaitu memberikan sebagian keuntungan manfaat kepada pekerja selain gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang.

- 3) Insentif, yaitu imbalan/penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar sangat produktif dalam bekerja, baik yang jarang maupun yang selalu.

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar:

- 1) Kompensasi dalam bentuknya, meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial, seperti gaji. Kompensasi nonmoneter adalah imbalan berupa kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan, baik fisik maupun psikologi, tempat orang tersebut bekerja. Karakteristik bentuk kompensasi nonmoneter ini mencakup kepuasan yang diperoleh dari melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang berarti.
- 2) Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.
 - (a) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.
 - (b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan yang mencakup semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti program asuransi karyawan (jamsostek), pembayaran tunjangan, biaya pengobatan iuran, dan pembayaran lainnya.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan

Jika pelamar kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan kerja (permintaan), maka kompensasinya relatif kecil. Sebaliknya, jika jumlah pelamar kerja lebih sedikit daripada lowongan, upah relatif akan lebih tinggi.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan membayar dan kemauan membayar perusahaan semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan perusahaan untuk membayar dan membayar tidak mencukupi, maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

3) Serikat buruh

Jika serikat pekerja yang buruk kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasinya bahkan lebih besar. Begitu juga sebaliknya.

4) Produktivitas kerja pegawai

Jika karyawannya produktif dan banyak, bayarannya akan lebih besar. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak efisien dan sepele, kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan presiden

Pemerintah melalui undang-undang dan Keputusan presiden, menetapkan Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak seenaknya menentukan besaran kompensasi bagi karyawan.

6) Biaya Hidup

Ketika biaya hidup di daerah itu tinggi, maka kompensasi semakin tinggi. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, upah di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan di posisi yang lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan di posisi yang lebih rendah akan dibayar lebih rendah. Hal ini wajar karena seseorang dengan kekuatan dan tanggung jawab yang besar harus diberikompensasi lebih.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Kompensasi akan lebih tinggi jika pendidikan tinggi jika pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama karena keterampilan dan keterampilan yang lebih baik. Di sisi lain, karyawan dengan pendidikan rendah dan sedikit pengalaman kerja dibayar lebih rendah.

9) Kondisi perekonomian nasional

Jika perekonomian nasional dalam kondisi baik, tingkat kompensasi akan lebih tinggi karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika perekonomian tidak begitu maju (*depresso*), tingkat upah akan rendah karena banyak pengangguran (*unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan ada resiko (keuangan, keamanan) yang signifikan, tingkat kompensasi akan lebih tinggi karena membutuhkan keterampilan dan ketelitian untuk melakukannya. Namun, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (keuangan, kecelakaan) kecil, tingkat kompensasinya relatif rendah. Pekerjaan merakit misalnya, kompensasinya relatif rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer lebih besar dari pada pekerjaan porter.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi bagi karyawan tertentu berbeda-beda. Menurut Simamora (2015:445), indikator kompensasi secara umum sebagai berikut :

a. Kompensasi Finansial

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara rutin atau setiap bulan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.

b. Kompensasi non Finansial

1) Fasilitas

Berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut biasanya berupa uang atau benda. Sebagai sarana penunjang kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Performance dalam bahasa Inggris diartikan sebagai efisiensi kerja atau *actual performance* atau *performance level*, yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah sifat pribadi, seperti bakat

atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah perwujudan kemampuan dalam bentuk kerja nyata atau sebagai hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja adalah hasil kerja yang selaras dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi. Jadi kinerja adalah menyelesaikan pekerjaan. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi melakukan suatu kegiatan atau tindakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Literasi kinerja sering dikaitkan dengan kinerja pekerjaan (Supardi, 2013:45).

Menurut Muhammad Arifin (2004:9) kinerja dipandang sebagai produk perkalian kompetensi dan motivasi. Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan terbaik jika mereka memiliki kemauan dan keinginan untuk melakukannya dengan baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh orang-orang dalam hal prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Prinsa, 2017).

Menurut Tika *et al.*, (2012:121) mengatakan bahwa kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Maryoto (2012:91) kinerja pegawai merupakan hasil kerja selama periode waktu tertentu dengan berbagai kemampuan seperti standar tujuan sasaran atau kriteria yang disepakati bersama. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi

baik organisasi bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang tercipta selama periode waktu tertentu (Dianita, 2018).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi yang dapat ditunjukkan dari apa yang telah tercapai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesempatan.

b. Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Menentukan tingkat kinerja karyawan
- 2) Memberikan penghargaan yang sesuai misalnya untuk meningkatkan gaji pokok dan kenaikan kas yang besar
- 3) Mendorong tanggung jawab karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Sebagai pembeda antara karyawan.
- 7) Perkuat hubungan dengan karyawan dan mendiskusikan tentang kemajuan pekerjaan mereka.
- 8) Sebagai sumber informasi bagi sumber daya manusia dan perencanaan karir.
- 9) Dukungan untuk mengatur karyawan berdasarkan hasil kerja.
- 10) Sebagai alat untuk tingkat kinerja.

c. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang bermutu dan baik yang dilakukan oleh

seorang pegawai atau pegawaidalam melaksanakan tugas pekerjaannya, secara khusus sebagai berikut:

- 1) Seseorang akan mendapat sesuatu yang dihasilkan sesuai apa yang diinginkannya.
- 2) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam melakukan suatu tugas, bagaimana cara seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan dipersyaratkan.
- 3) Akuntabilitas dan kerjasama adalah bagaimana seseorang dapat bekerja dengan baik bahkan dengan suara dan tanpa pengawasan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kayawan

Menurut Mathis & Jackson (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Kemampuan individual

Termasuk faktor bakat minat dan kepribadian. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan pemahaman kemampuan keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis. Dengan demikian kemampuan seorang pegawai untuk memiliki kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat kompetensi yang baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan hasil yang baik pula.

2) Usaha yang dicurahkan

Upaya karyawan keterkaitan dengan pekerjaan dukungan dan motivasi. Tingkat usaha adalah gambaran motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik meskipun hanya dengan sedikit usaha. Ini tentang peredaan antara tingkat keterampilan dan tingkat usaha. Tingkat

keterampilan adalah cerminan dari kemampuan untuk melakukan sedangkan tingkat usaha adalah cerminan dari sesuatu yang dicapai.

3) Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasi perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan antara lain pelatihan dan pengembangan peralatan teknologi dan manajemen.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016: 260) indikator kinerja dapat diukur sebagai berikut:

1) Kualitas (*Quality*)

Kinerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan saat proses kerja mendekati titik penyelesaian.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah tujuan yang diharapkan melebihi tujuan yang ditetapkan. *Output* yang dihasilkan dapat berupa siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tugas-tugas tertentu diberikan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tingkat aktivitas diselesaikan lebih awal, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Pemanfaatan sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, dana dan teknologi. Ini dimaksimalkan dengan meningkatkan pengembalian penggunaan sumber daya.

2.2 Penelitian terdahulu

Kajian pustaka dalam penelitian ini adalah berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang dianggap mendukung kajian teori di dalam penelitian ini adalah:

- a) Penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga & Rahmat., 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Widiandhono, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
- c) Penelitian yang dilakukan oleh (Karomah & Aldiansyah., 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan.
- d) Penelitian yang dilakukan oleh (Sulaeman *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Irfan, 2019) menunjukkan bahwa jalur langsung kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiadhita *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- g) Penelitian yang dilakukan oleh (Muttaqien *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- h) Penelitian yang dilakukan oleh (PAAIS & Pattiruhu, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- i) Penelitian yang dilakukan oleh (Saputro & Ahmad., 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.
- j) Penelitian yang dilakukan oleh (Halim & Andreani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- k) Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- l) Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiyono & Qomariyah, 2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- m) Penelitian yang dilakukan oleh (Firwish & Suhardi., 2020) menunjukkan bahwa hasil analisis variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa.

- n) Penelitian yang dilakukan oleh (Nuruzzaman *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
- o) Penelitian yang dilakukan oleh (Hendri. & Setiawan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan daripada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Sinaga & Rahmat (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.	X1: Motivasi X2: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Lestari & Widian dhono (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR	Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan	X1: Motivasi X2: Kompensasi X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Variabel	Hasil Penelitian
		Surya Yudha Kencana Banjarnegara	dan uji parsial.		
3.	Karomah & Aldiansyah (2019)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta	Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana	X: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan.
4.	Sulaeman <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Cipta Graha Sentosa di Jakarta	Analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	X: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Wahyuni & Irfan (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang	Analisis data menggunakan analisis jalur	X1: Kompensasi X2: Beban Kerja Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jalur langsung kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Variabel	Hasil Penelitian
6.	Sudiadhita <i>et al.</i> , (2018)	The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk	teknis analisis jalur (Path Analysis)	X1: Kompetensi X2: Motivasi Y1: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Muttaqien <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Kec. Senduro	Menggunakan analisis regresi linier berganda	X1: Pelatihan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	PAAIS & Pattiruhu (2020)	<i>Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i>	<i>Analyzed using the Structural Equation Modeling on Amos</i>	X1: Motivasi X2: Kepemimpinan X3: Budaya Organisasi Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Variabel	Hasil Penelitian
9.	Saputro & Ahmad (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis data menggunakan regresi berganda.	X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta.
10.	Halim & Andrea ni (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	X1: Motivasi X2: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Suhardi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota	Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS versi 21	X1: Motivasi Kerja X2: Kompetensi X3: Lingkungan Kerja X4: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Variabel	Hasil Penelitian
		Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening			
12.	Sudiono & Qomariyah (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut)	Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3: Komitmen Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13.	Firwish & Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa	Analisis menggunakan regresi linier berganda dan dukungan software SPSS versi 21	X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa.
14.	Nuruzaman <i>et al.</i> ,	Pengaruh Motivasi dan	Analisis menggunakan	X1: Motivasi X2:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Variabel	Hasil Penelitian
	(2021)	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	regresi linier berganda	Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	Hendri & Setiawan (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudra Bahari Utama	Analisis menggunakan regresi linier berganda	X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

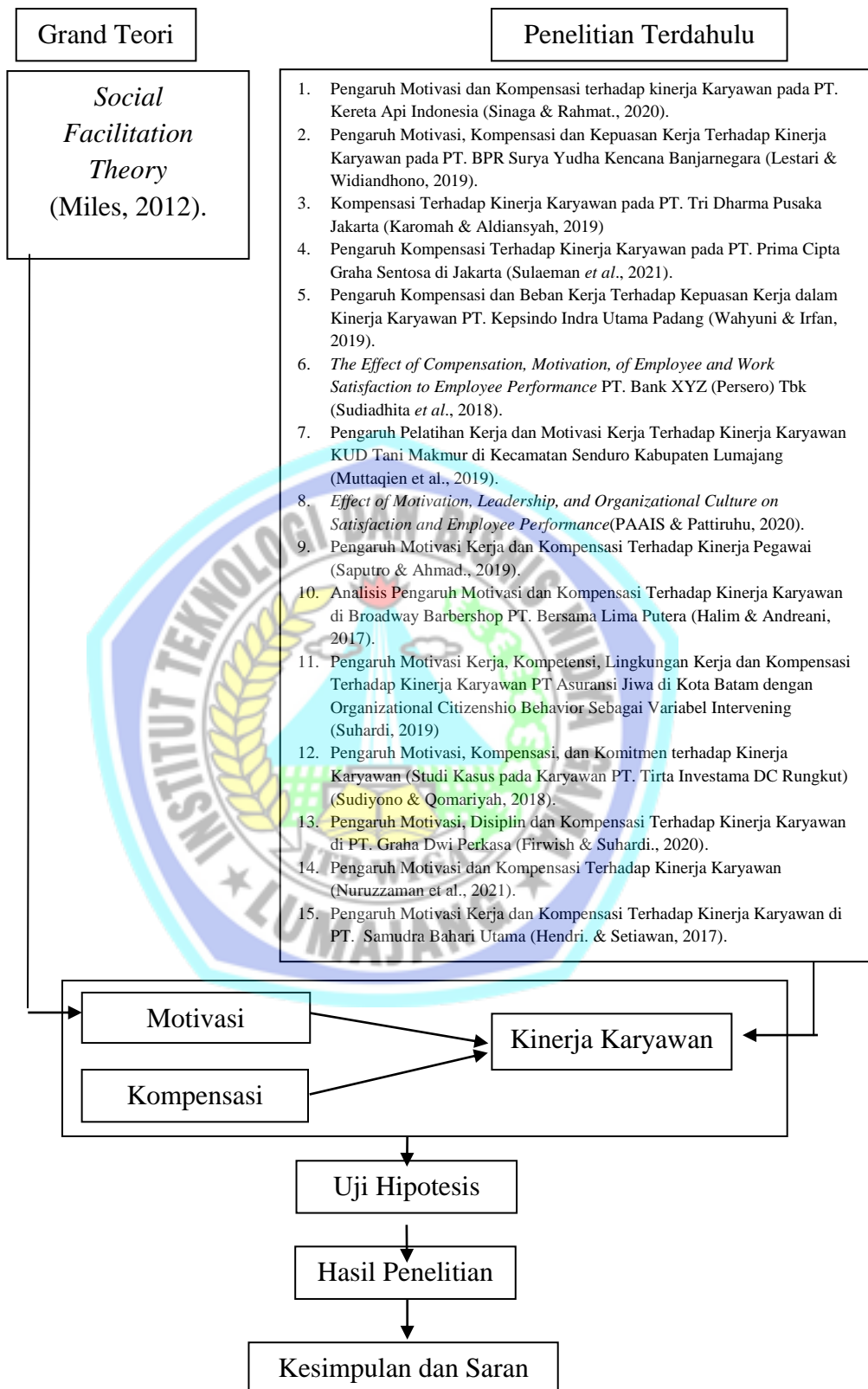
Sumber: Penelitian Terdahulu tahun (2017-2021)

2.2. Kerangka Penelitian

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah hubungan antar variabel yang dijelaskan secara rinci sebagai bagian dari berbagai teori yang telah dijelaskan. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis hubungan antar variabel yang diteliti.

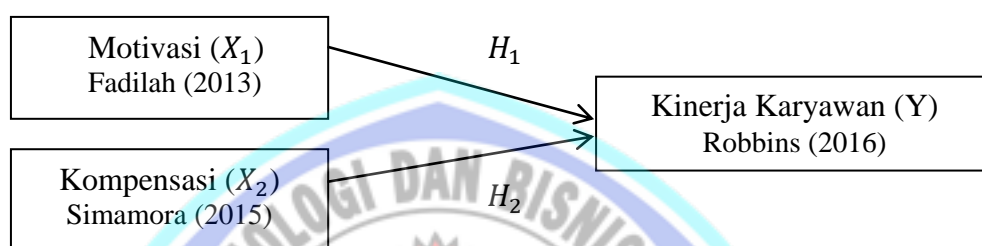
Berdasarkan landasan teori, tujuan dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan. Maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
 Sumber: Berdasarkan Teori dan Penelitian

2.2.2 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012), paradigma penelitian diartikan sebagai keadaan pikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah bentuk pertanyaan yang perlu dijawab melalui kajian teoritis yang digunakan untuk merumuskannya.



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber Data : Fadilah (2013), Simamora (2015), dan Robbins (2016)

Keterangan :

Garis \longrightarrow : Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap Y

X₁ \longrightarrow Y : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

X₂ \longrightarrow Y : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Oleh karena itu dari paradigma penelitian, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.3 Hipotesis

“Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang memiliki arti “di bawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis merupakan jawaban tentatif yang

kebenarannya masih perlu di kaji ulang atau rangkuman teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka (Martono, 2010:57).”

Menurut Paramita *et al.*,(2021) bahwasannya Hipotesis adalah penjelasan awal untuk perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah atau akan beberapa terjadi. Hipotesis adalah pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, dan merupakan pernyataan paling spesifik.

2.3.1 Hipotesis Pertama

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawan meningkat.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Peneliti menyatakan bahwa motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan kerja dan membantu bertahan dalam organisasi dengan cara yang kokoh. Oleh karena itu, motivasi (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk melakukan tindakan.

Dengan hasil yang berbeda oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk ini peneliti mengajukan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

2.3.2 Hipotesis Kedua

Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri.

Peneliti menyatakan bahwa rencana kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Karomah & Aldiansyah, 2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan.

Dengan hasil yang berbeda oleh penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk ini peneliti mengajukan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.