

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hal yang sangat penting dalam peneliti saat ini adalah dasar atau landasan teori-teori dari hasil penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian dahulu tersebut dapat dijadikan sebagai data pendukung. Data yang digunakan oleh peneliti sebagai data pendukung harus memiliki kaitan dengan permasalahan yang dibahas oleh peneliti saat ini. Penelitian didasarkan pada penelitian terdahulu dengan topik yang sama.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mutholib (2019)	Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Debby Endayani Safitri (2019)	Pelatihan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif.	Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019)	Kompensasi Kinerja Karyawan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Arifudin Opan (2019)	Kompensasi Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Garry Surya Changgriawan (2017)	Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif eksplanatif.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021)	Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bandung.
7.	Saprudin (2018)	Pelatihan Kompensasi Kepuasan Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuisioner.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Pingkan Ratag (2016)	Pelatihan Kompensasi Kepuasan Kerja	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.	Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
9.	Indra Setiawan, Muhammad Ekhsan, dan Ryani Dhyan	Pelatihan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan	pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Penulis	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Parashakti (2021)		mengisi survei online .	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja.
10.	Nurul Hidayah dan Mimin Nur Aisyah (2016)	Kompensasi Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kausal dengan perolehan data melalui wawancara.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tabel diatas, ada beberapa perbedaan dan persamaan yang terjadi diantaranya adalah persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutholib,2019) dan (Debby Safitri, 2019)dimana terdapat adanya variabel pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Pingsan Ratag, 2016) dan (Saprudin, 2018) dimana terdapat adanya variabel pelatihan, fasilitas kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

(Anshori, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang diperoleh individu ataupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Sedangkan (Daulima dan Katili, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi.

(Jufrizen dan Intan, 2021) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Moeheriono, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

(Afandi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.

- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang telah diberikan.
- 3) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 4) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 5) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan (Septiana, Harini, dan Sudarijati 2018), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Beban Kerja, Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.
- 2) Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja merupakan situasi maupun kondisi yang mempengaruhi kenyamanan suatu karyawan dalam perusahaan tersebut

b. Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator untuk mengukur kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2014:09) yaitu :

- 1) Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- 2) Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.
- 3) Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- 4) Tanggung jawab yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban atau kekuasaan.

2. Kepuasan Kerja

(Wibowo, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. Sedangkan (Davis Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai saat bekerja.

(Koesmono, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

(Saripuddin, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka dalam memandang dan melakukan suatu pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli mengenai pengertian kepuasan kerja diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap. Kepuasan kerja merupakan luapan perasaan dari karyawan mengenai cara mereka dalam memandang dan melakukan suatu pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja.

a) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

(Wuwungan, 2017), menyatakan bahwa terdapat faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan saling berkaitan. Faktor yang mempengaruhi di kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu :

- 1) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan .

- 2) Pemberian motivasi yang tepat kepada para karyawan merupakan aspek penting agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan tentunya bisa membuat mereka bekerja serius, tekun dan memiliki semangat kerja yang tinggi, hal tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja, apabila hasil kerja yang diberikan baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur kepuasan kerja, (Robbins and Judge, 2015) menyatakan terdapat 5 indikator yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yakni mencakup kesempatan untuk karyawan dapat belajar dan juga bertanggung jawab mengenai pekerjaan yang telah diberikan
- 2) Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi atau pemberian reward seperti naik jabatan atas kinerja yang telah dilakukan karyawan.
- 3) Pimpinan, yakni mencakup pemimpin yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pemimpin yang mengutamakan partisipasi karyawan .
- 4) Rekan Kerja, yakni mencakup dukungan dari rekan-rekan kerja dan kelompok kerja yang terdapat di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya yang sesuai dengan bidang mereka karena dia dapat mengerjakannya dengan mudah.
- 2) Mencintai pekerjaannya

- 3) Moral kerja, yaitu kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- 4) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban (I et al., 2019).
- 5) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan.

3. Pelatihan

(Priansa, 2017) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut (Riniwati, 2016) pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian bisa sangat menunjang untuk kinerja para pekerja.

(Aruan, 2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan supaya karyawan memahami mengenai pekerjaan yang telah diberikan selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan. (Rivai, 2014) menjelaskan bahwa

pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya bisa mencapai target perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli mengenai pengertian pelatihan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kinerja nya sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan .

a. Metode Pelatihan

Dalam program pelatihan ada berbagai metode yang dapat digunakan. Metode pelatihan yang sangat tergantung pada tujuannya. Maka dari itu metode akan berbeda jika tujuan dan sasaran pelatihan juga berbeda. (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa metode pelatihan, diantaranya sebagai berikut :

1. On The Job Training

Yaitu metode pelatihan yang dilakukan pada tempat kerja yang dilakukan sambil bekerja. Karyawan mendapatkan pelatihan bukan diluar perusahaan dan masih dalam jam kerja (Hartomo & Luturlean, 2020). Ia dilatih harus memperhatikan dan mencontoh pembimbing atau pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian ditirukan pekerjaan itu sendiri oleh karyawan yang dilatih. *On The Job Training* meliputi:

- a. Pertukaran atau rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan akan memperluas kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan berpindah melalui serangkaian panjang periode tertentu yang biasanya telaah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Bimbingan dan penyuluhan. Karyawan akan dibimbing oleh pejabat atau senior yang ada di perusahaan itu. Setelah senior

membimbing karyawan tersebut maka selanjutnya karyawan harus melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang telah dia terima.

- c. Magang. Magang dilakukan dengan cara karyawan mengikuti, mengamati, dan mempelajari apa yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu pada perusahaan itu. Magang bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang diamati tersebut.
- d. Demonstarasi daan pemberian contoh. Karyawan akan diberikan contoh atau diberikan peragaan khusus bagaimana cara melakukan pekerjaan itu. Misalnya seorang senior akan memberikan contoh peragaan dalam menggunakan mesin atau fasilitas yang ada pada perusahaan.

2. *Off The Job Training*

Yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan diluar jam kerja dan terpisah pada tempat kerja. Karyawan akan mendapatkan pelatihan pada tempat tertentu yang bukan termasuk jam kerja. *Off The Job Training* terdiri dari :

- a. Simulasi. Dilakukan dengan cara menggunakan mesin, fasilitas, dan alat tertentu yang diperagakan sama dalam kondisi lingkungan yang sebenarnya. Alat atau mesin dan kondisi lingkungan diperagakan sama yang merupakan tiruan dari kondisi lingkungan kerja yang sebenarnya. Metode simulasi meliputi:
 - 1) Studi kasus
 - 2) Bermain peran
 - 3) Permainan peran dalam bisnis
 - 4) Pelatihan beranda
 - 5) Pelatihan dengan laboratoium
 - 6) Pelatihan sensitivitas
 - 7) Pelatihan alam terbuka

b. Presentasi informasi. Dilakukan dengan cara pembimbing atau pengkaji memberikan materi atau informasi yang sesuai dengan pekerjaan secara lisan. Metode presentasi meliputi sebagai berikut:

- 1) Kuliah
- 2) Seminar
- 3) Intruksi terprogram

b. Indikator Pelatihan Kerja

Dalam melakukan penelitian perusahaan harus mengukur variable pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian (*Gary Dessler* ,2015), pelatihan dibagi menjadi beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Instruktur. Pelatihan berorientasi pada peningkatan skill maka dari itu harus ada instruktur atau pelatih untuk memberikan materi pelatihan dan harus benar-benar menguasai dan mempunyai kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya. Selain itu pelatih harus profesional dan berkompentensi yang memadai
- 2) Metode. Metode pelatihan yang akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien, apabila metode telah sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
- 3) Materi. Materi yang diambil dalam pelatihan kerja merupakan maateri yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang dicapai. Selain itu materi harus memperhatikan situasi dan kondisi tertrntu sesuai dengan perkembangan zaman.
- 4) Tujuan pelatihan. Pelatihan harus memiliki tujuan yang khusus danmnejurus. Khususnya pelatihan memerlukan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran. Dan setelh melaksanakan pelatihan, maka diharapkan aka nada hasil dari pelatihan yang diselenggarakan (*Anggereni*, 2019).

4. Kompensasi

(Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Sedangkan (Azhar, 2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.

(Sastrohadiwiryono, 2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli yang mengenai pengertian kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa finansial maupun non-finansial karena karyawan telah memberikan sumbangan berupa tenaga kerja maupun fikiran demi kemajuan perusahaan.

a) Fungsi Pemberian Kompensasi

(Enny, 2019) menyatakan bahwa pemberian kompensasi mempunyai beberapa fungsi untuk perusahaan, sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan dengan prestasi baik, akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, yaitu mengenai pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan akan memberikan kesan bahwa organisasi akan

menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin (Adiba & Rosita, 2023).

- a) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, dengan mengalokasikan mengenai penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara tidak langsung dapat membantu mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi (Hidayat, 2021).

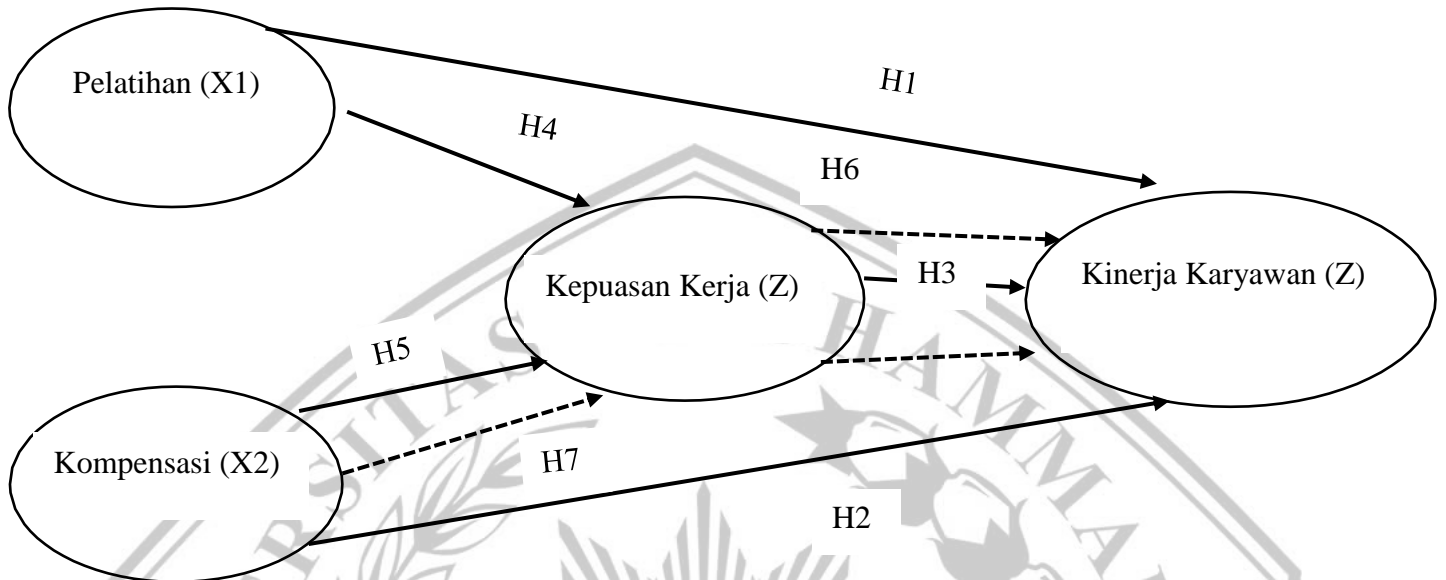
b) Indikator Kompensasi

Menurut (Azhar, 2020) indikator-indikator kompensasi terdapat 4 macam yaitu:

- 1) Gaji, mengacu terhadap keadilan gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.
- 2) Insentif, mengacu pada kesesuaian insentif dengan pengorbanan atau pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
- 3) Tunjangan, mengacu pada kesesuaian harapan atas tunjangan yang diinginkan oleh karyawan.
- 4) Fasilitas, mengacu pada kelengkapan dan ketersediaan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan

C. Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan awal yang merinci jawaban yang diharapkan terhadap pertanyaan penelitian. Hipotesis tetap merupakan dasar dugaan yang akan diuji untuk menilai kebenarannya. Berdasarkan penelitian ini, hipotesis yang akan diusulkan terkait dengan judul penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu telah menemukan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka keterampilan dan kemampuan karyawan yang ada di perusahaan harus baik juga dengan diadakannya pelatihan yang ditujukan pada karyawan dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mutholib, 2019). Penelitian ini juga didukung oleh (Debby Safitri, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu telah menemukan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang cukup erat antara kompensasi dengan kinerja karyawan, agar kinerja karyawan baik dan meningkat maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil seperti memberikan gaji sesuai UMR setiap tahunnya dan memberikan gaji sesuai dengan beban dan waktu kerja yang telah ditempuh oleh karyawan tersebut (Agung Surya Dwianto dkk, 2019). Penelitian ini juga didukung oleh (Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu telah menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas atau senang maka kinerja karyawan dapat meningkat (Natalia Paparang dkk, 2021). Penelitian ini juga didukung oleh Evi Citrawati dan Khuzaini (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu telah menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian pelatihan yang semakin efektif dalam perusahaan bagi karyawan maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan (Saprudin, 2018). Penelitian ini juga didukung oleh (Anggi Meidita, 2019) yang

menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu telah menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Saprudin , 2018). Penelitian ini juga didukung oleh (Pingsan Ratag, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada penelitian terdahulu terdapat penelitian bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Indra Setiawan dkk, 2021). Pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang disebabkan semakin banyak pelatihan praktis maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian terdahulu pada penelitian Rizki Indah Kartikasari dan Indi Djastuti (2017 (Rizki Indah Kartikasari, 2017)) menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H6: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada penelitian terdahulu terdapat penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja (Nurul Hidayah dan Mimin Nur Aisyah, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan maka akan semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Saprudin, 2018).

H7: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

