

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2011). Sedangkan pengertian kinerja menurut Edison dkk, (2016) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebuah keseluruhan proses bekerja dari individu karyawan yang hasilnya dapat digunakan landasan dalam menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau tidak. (Roziqin, 2010)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai atas tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. (Sinambela, 2016). Kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama waktu satu periode. (Fahmi, 2016)

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau tingkat pencapaian

karyawan atas pelaksanaan kegiatan atau program demi mewujudkan tujuan-tujuan yang telah perusahaan rencanakan sebelumnya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya :

- 1) Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
- 2) Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan
- 4) Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani
- 5) Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
- 6) Motivasi karyawan, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya :

- 1) Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
- 3) Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
- 4) Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
- 5) Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- 6) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator adalah sebuah aspek yang menjadikan ukuran untuk menilai kinerja, menurut Robbins & Judge (2019) ada lima yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Sesuatu yang dapat menilai atau meningkatkan mutu kerja pada karyawan. Kualitas yang didapatkan oleh karyawan untuk mendapatkan penghargaan, kemajuan dan perkembangan organisasi melalui beringkatnya pengetahuan dan keterampilan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan dengan hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Karyawan dapat membuat waktu menjadi lebih efektif dan efisien. Dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu yang sudah direncanakan, setiap pekerjaan diharuskan agar menyelesaikan, setiap pekerjaan diharuskan agar selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan dapat menaikkan hasil dari setiap unit pada penggunaan sumber daya.

## 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang pada nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas.

## 2. Kompensasi

Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan menerima kompensasi yang pantas untuk apa yang mereka lakukan di perusahaan, tentunya mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dikuatkan oleh teori milik Hasibuan (2013) menyatakan bahwa tujuan memberi kompensasi (balas jasa) adalah sebuah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan terkait erat dengan sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi adalah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan tujuan mendapatkan kompensasi dari kinerja karyawan. Menurut Sofyandi (2015) pemberian kompensasi yang tidak sesuai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dari seseorang.

Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai sebuah penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan yang diberikan juga dapat bersifat tidak langsung (Yusuf, 2015). Jadi bisa

disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai sebuah imbalan ataupun balas jasa dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah semua kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari melakukan pekerjaan mereka untuk perusahaan. Hal ini penting bagi suatu perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja karena hal itu membantu mereka berkembang dan mencapai tingkat prestasi kerja yang diharapkan.

a. Jenis-jenis Kompensasi

Dessler (2015) menyatakan kompensasi memiliki dua jenis yaitu, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung:

- 1) Kompensasi finansial langsung berupa bayaran pokok seperti gaji dan upah, bayaran insentif seperti komisi, bonus dan pembagian laba, dan bayar tertanggung seperti program tabungan dan pembelian saham.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan), bayaran diluar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan dll) dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan dalam memberi kompensasi menurut Hasibuan (2013) menyatakan tujuan pemberian kompensasi melibatkan beberapa aspek,

mulai dari memastikan kerja sama yang efektif antara pemimpin dan karyawan hingga menjaga motivasi, disiplin, dan stabilitas dalam organisasi meliputi:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai pengikat dalam kerja sama secara formal antara majikan dengan karyawan, karyawan wajib mengerjakan tugasnya dan majikan atau pengusaha memiliki kewajiban dalam memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian dan aturan yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Karyawan bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan kompensasi yang telah diberikan

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih menjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang layak, maka pengaruh serikat buruh bisa dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku seperti batas upah minimum maka intervensi dari pemerintah dapat dihindarkan.

c. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk karyawan tentu memiliki indikator yang berbeda-beda. Hasibuan (2013) menyatakan secara umum indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai sebuah balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah yang diberikan merupakan imbalan secara langsung kepada karyawan yang berdasarkan jam kerja.
- 3) Insentif adalah sebuah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi dari standar yang telah ditentukan.



- 4) Tunjangan merupakan sebuah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai sebuah imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sebuah sarana penunjang yang diberikan perusahaan.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada suatu pekerjaan. Menurut pendapat Mangkunegara (2017) perasaan yang mendukung kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti, dilihat dari gaji yang diterima, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan posisi, struktur perusahaan, dan pengawasan yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif tentang pekerjaan yang didapatkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2019). Semakin tinggi tingkat dari kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempunyai perasaan-perasaan positif mengenai pekerjaannya, begitu sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya.

Karyawan yang menikmati kepuasan kerja akan lebih memilih untuk mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa yang diberikan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya Dadang (2013).

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja dapat dinikmati dengan mendapatkan hasil pada pencapaian kerja, penempatan, perlakuan dan sebuah suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang merasa tidak puas memiliki kemungkinan lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan dalam bekerja, serta mungkin secara terus-menerus mencari pekerjaan lain. Moorhead & Griffin (2013). Dengan begitu apabila seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang positif dan bertahan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang dirasakan seorang karyawan pada pekerjaannya secara menyeluruh, yang tentunya apabila seorang karyawan bersikap positif maka dapat dikatakan karyawan tersebut merasa puas pada pekerjaannya, sebaliknya apabila seorang karyawan bersikap negatif maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak puas pada pekerjaannya.

#### a. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2011) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti berikut:

##### 1) Faktor Psikologi

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Faktor yang memiliki hubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Faktor yang memiliki hubungan dengan kondisi fisik seorang karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan seorang karyawan, umur dan lainnya.

4) Faktor finansial

Faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan seorang karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan perusahaan, promosi dan lainnya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2015) menyatakan ada beberapa yang menjadi indikator pada kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sebuah pekerjaan yang bisa memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menggunakan keterampilan, kemampuan yang dimiliki dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.

## 2) Gaji (*pay*)

Penghasilan yang didapatkan karyawan dari pelaksanaannya melakukan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan sebab kerja yang diberikan dan kebutuhan. Pemberian gaji yang sesuai dengan apa yang sudah karyawan lakukan, atau yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan, tingkat kompetensi dan standar minimum upah, jika telah sesuai maka ada kecenderungan karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

## 3) Promosi (*promotion*)

Perasaan karyawan dalam kebijakan promosi dalam organisasi, ketika seorang karyawan memiliki kesempatan promosi karena prestasi kerja yang baik maka karyawan tersebut akan puas. Hal ini berupa promosi sesuai dengan kemampuan karyawan, keadilan dan sering tidaknya dalam promosi.

## 4) Pengawasan (*supervision*)

Proses dalam melihat dan mengontrol seluruh aktivitas untuk menjamin agar semua tugas yang dijalankan sesuai dengan perancangan sebelumnya.

## 5) Rekan Kerja (*workers*)

Interaksi sosial selama waktu bekerja, penting dalam sebuah tim memiliki hubungan baik karena hal tersebut akan mendukung atau mempersulit kinerja dari karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Keterangan	Uraian
1.	Nama Peneliti dan Tema Penelitian	Kurniawan dkk, (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
	Variabel dan Alat Analisis	Kompensasi, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja. Analisis menggunakan analisis jalur.
	Hasil Penelitian	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2.	Nama Peneliti Tema Penelitian	Siregar dkk, (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver GOJEK Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda
	Variabel dan Alat Analisis	Kompensasi, Fleksibilitas, Kinerja, Kepuasan Kerja. Analisis menggunakan regresi linier berganda.

No	Keterangan	Uraian
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi(<math>X_1</math>) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (<math>Y_2</math>).</li> <li>2. Fleksibilitas (<math>X_2</math>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (<math>Y_2</math>).</li> <li>3. Kompensasi (<math>X_1</math>) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (<math>Y_2</math>).</li> <li>4. Kinerja (<math>Y_1</math>) dan Fleksibilitas (<math>X_2</math>) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (<math>Y_1</math>).</li> <li>5. Kepuasan Kerja (<math>Y_2</math>) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (<math>Y_1</math>)</li> </ol>
	Nama Peneliti Thema Penelitian	<p>Lestari dkk, (2020). <i>The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy</i></p>
	Variabel dan Alat Analisis	<p><i>Direct Compensation , Indirect Compensation, Job Performance, Job Satisfction.</i> Analisis data menggunakan analisis jalur.</p>
3	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai pada staf UMY.</li> <li>2. Kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan tenaga kerja UMY.</li> <li>3. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

No	Keterangan	Uraian
4	Nama Peneliti dan Tema Penelitian	Cahyaningrum & Budiarmo, (2019) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, di Kabupaten Pati)
	Variabel dan Alat Analisis	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi dan analisis sobel.
	Hasil Penelitian	1. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel <i>intervening</i> penuh.
5	Nama Peneliti dan Tema Penelitian	Siswadi, dkk (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Hotel Kerinci.
	Variabel dan Alat Analisis Data	Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja. Analisis data menggunakan analisis linier berganda.
	Hasil Penelitian	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Keterangan	Uraian
6	Nama Peneliti dan Tema Penelitian	Hermingsih & Purwanti, (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi
	Variabel dan Alat Analisis Data	Kompensasi, Beban kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja. Analisis data Menggunakan analisis linier berganda.
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Peran moderasi dari motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.</li> <li>4. Peran moderasi dari motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negatif dan signifikan, dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja</li> </ol>
7	Nama Peneliti dan Tema Penelitian	Saputra (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
	Variabel dan Alat Analisis Data	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Teknik analisis data dengan menggunakan metode <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS).



No	Keterangan	Uraian
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasaan kerja</li> </ol>
8	Nama Peneliti dan Thema Penelitian	Hisan dkk, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS LANGSA
	Variabel dan Alat Analisis Data	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan. Analisis yang digunakan analisis linier berganda.
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.</li> </ol>
	Nama Peneliti dan Thema Penelitian	Fauziek & Yanuar (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi
	Variabel dan Alat Analisis Data	Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja. Menggunakan alat analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i>
9	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja..</li> <li>2. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>4. Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ol>

No	Keterangan	Uraian
10	Nama Peneliti dan Tema Penelitian	Hartono dkk, (2020). <i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta</i>
	Variabel dan Alat Analisis Data	<i>Compensation, Motivation, Employee Performance, Job satisfaction.</i> Menggunakan alat analisis, analisis jalur
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan</li> <li>2. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Secara bersamaan kompensasi, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.</li> </ol>

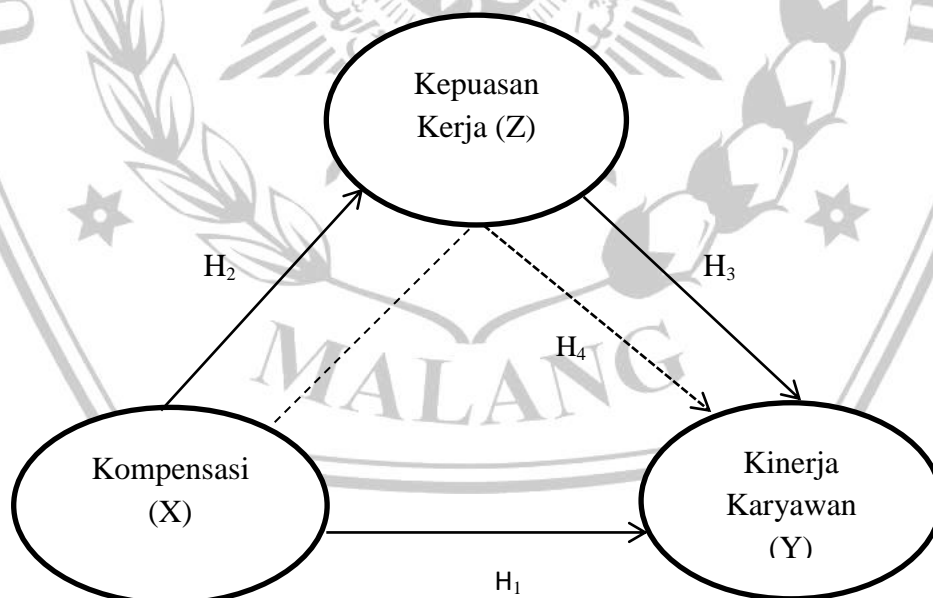
Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan pada tabel 2.1, ditemukan adanya kesamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini yang menjadi landasan bagi peneliti dalam menyusun hipotesis penelitian. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode, teori, lokasi, obyek penelitian serta indikator yang digunakan dalam penelitian.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan pemikiran dari penulis, yang dijadikan model pemikiran atau landasan gagasan dalam memperkuat indikator pada penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu kompensasi (X), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel yang memediasi atau mengintervening

antara kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) yaitu kepuasan kerja. Hubungan antara masing-masing variabel pada gagasan ini tentunya didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk, (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selanjutnya hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Budiarmo, (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, penulis mengambil kesimpulan bahwa adanya dugaan kuat kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT BSI KC Kuala Simpang Aceh. Keterkaitan ini dapat digambarkan pada kerangka pikir seperti berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran diatas adalah perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT BSI KC Kuala Simpang Aceh.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepuasan kerja (Z) dapat menjadi alat untuk memediasi variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang baik dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk, (2020) dan Lestari dkk, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitan terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

**H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

##### **2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti, (2020) dan Siswadi dkk, (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

**H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hisan dkk, (2021) dan Kurniawan dkk, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan bahwa hipotesisnya adalah:

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Budiatmo, (2019) dan Kurniawan dkk, (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**H4: Kepuasan kerja diduga dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

