

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sistem yang terdiri dari banyak aktivitas *interdependen* atau saling terkait satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi yang dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran aktif sebagai faktor utama dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi sehingga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014:4), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Badriyah (2015:15), sumber daya manusia adalah salah satu aset organisasi atau perusahaan yang sangat penting, sehingga peran serta fungsinya tidak akan bisa mudah digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Yuniarsih (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Maka dari itu, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan pada zaman era globalisasi ini justru pengelolaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk meningkatkan persaingan yang kompetitif bagi perusahaan.

Menurut Wilson (2012:4), karyawan mempunyai peran yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan serta sumber daya manusia satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan, gedung, mesin, peralatan kantor dan persediaan barang. Menurut Sutrisno (2017:3), sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun menurut Hasibuan (2017:14) tentang peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas, serta penempatan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan memberikan penempatan kepada karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job* yang berarti penempatan seseorang yang tepat dan sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Menetapkan program kesejahteraan karyawan, pengembangan promosi, pelatihan, dan pemberhentiaan.
- d. Memberikan gambaran penawaran atau permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian khususnya pada perkembangan perusahaan.
- f. Menilai dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan.
- g. Mengecek kemajuan teknik serta perkembangan pada serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan serta penilaian terhadap prestasi karyawan dalam organisasi maupun perusahaan.
- i. Mengatur proses mutasi karyawan baik itu secara vertikal maupun horizontal.

- j. Mengatur pensiun, pemberhentian serta pesangonnya untuk bekal dimasa tua sebagai balasan atas jasanya agar karyawan merasakan kesejahteraan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang memiliki bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Sutrisno (2012:9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Suatu perencanaan kegiatan yang memperkirakan tentang bagaimana keadaan tenaga kerja, agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang mengatur karyawan untuk menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan dan pengadaan pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama.
- d. bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan ialah suatu proses penarikan,

seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan.

- e. Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan para karyawan agar tetap mentaati peraturan organisasi atau perusahaan yang telah dibuat serta dapat bekerja sesuai dengan rencana.
- f. Pengembangan adalah cara untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan dengan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi yaitu suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang berupa uang maupun barang kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
- h. Pengintegrasian adalah suatu kegiatan yang menyatukan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan karyawan, agar selalu tercipta kerja sama yang baik dan juga saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dengan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas agar karyawan tetap ingin bekerja sampai waktunya pensiun.
- j. Kedisiplinan adalah kunci faktor yang bisa tercapainya suatu tujuan organisasi, maka dari itu tanpa adanya bentuk kedisiplinan, akan sulit mencapai tujuan maksimal.

- k. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja antara seorang karyawan dengan organisasi atau perusahaan.

Dalam penjelasan diatas, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ialah menetapkan serta pengelolaan sumber daya manusia harus dengan tepat dan sesuai agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan efektif, demi tercapainya tujuan yang telah dibuat, dengan begitu dapat dijalankan serta dipelihara agar fungsi organisasi tetap terjaga dan dapat berjalan dengan seimbang dan efisien.

4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen organisasi adalah beberapa bagian-bagian penting didalam organisasi tersebut yang dimana manajemen sumber daya ini memiliki pengaruh kepada kesuksesan organisasinya dengan mencapai tujuan-tujuan dengan baik yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012:13), manajemen sumber daya manusia merupakan kinerja karyawan yang umumnya dapat dibedakan dari seorang pengusaha, seorang karyawan, serta seorang pemimpin.

- a. Pengusaha

Seseorang yang memiliki modal dan di investasikan untuk tetap memperoleh penghasilan serta besarnya penghasilan tersebut yang tidak menentu karena, tergantung dari laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Faktor utama keberhasilan perusahaan yaitu dengan mengikutsertakan seorang karyawan. Karyawan yang berperan aktif dalam membuat sebuah rencana, sistem, proses serta tujuan yang akan dicapai. Karyawan merupakan seseorang yang menjual jasa yaitu tenaga serta pikiran agar memperoleh imbalan balas jasa yaitu kompensasi yang besarnya sudah diperhitungkan terlebih dahulu. Karyawan memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugasnya yang diberikan serta memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian awal.

c. Pimpinan manajer

Pimpinan ialah seseorang yang mempunyai wewenang, tanggungjawab serta kepemimpinannya tersebut untuk memberikan arahan kepada bawahannya atas tugas yang diberikan. Kepemimpinan merupakan sikap tegas seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya agar ingin bekerja sama serta bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tumbuh karena seorang individu memiliki suatu perasaan terhadap perusahaan yang memiliki

dukungan dan memiliki tekad dari dalam diri sendiri untuk mengabdikan pada perusahaan tersebut. Adapun pengertian komitmen organisasi menurut Colquitt et al., (2014:32) yang menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi yaitu suatu sikap pegawai yang memiliki rasa ketertarikan terhadap tujuannya dan organisasi karena, komitmen organisasi mempunyai kesediaan untuk bekerja keras sehingga dapat membuat karyawan betah serta berkeinginan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut demi tercapainya tujuan-tujuan dan keberlangsungan organisasi.”

Sementara Wibowo (2017:214) menyatakan bahwa “komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri jika terlibat dalam organisasi yang diikuti serta tidak ada keinginan untuk meninggalkannya”.

Adanya kebanggaan sebagai anggota organisasi, pekerja tidak hanya sekedar bekerja, tetapi disertai keberpihakan pada organisasi, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Hubungan karyawan yang tinggi didalam suatu pekerjaan berarti memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu, tetapi komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak kepada organisasi yang merekrut karyawan tersebut (Robbins, 2013:69).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas

dan pelibatangannya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Luthans yang dikutip oleh Sandjojo (2011:50) menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi sering didefinisikan sebagai berikut :

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan nama anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi.

Komitmen karyawan dapat didefinisikan berdasarkan atas tiga dasar keterikatan :

- 1) *Compliance*, yaitu menunjukkan keterikatan instrumental individu pada organisasi karena adanya penghargaan tertentu.
- 2) *Identification*, menunjukkan keterikatan individu pada organisasi atas dasar keinginan untuk berfaliasi dengan organisasi.
- 3) *Internalization*, menunjukkan keterikatan seseorang pada organisasi atas dasar adanya kesesuaian antara nilai-nilai

individu dengan nilai-nilai budaya yang ada didalam suatu organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ellonen (2020:24) berpendapat bahwa variabel komitmen organisasi terbagi menjadi 5 kategori:

- a. Karakteristik demografis seorang karyawan, seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan pekerjaan.
- b. Kepuasan kerja seperti gaji, kualitas tugas kerja dan peluang karir.
- c. Karakteristik pekerjaan, seperti jumlah dan kualitas kerja tim, kekuasaan, dan pemahaman tentang peran pekerjaan.
- d. Perilaku profesional, seperti keanggotaan dalam organisasi profesi.
- e. Budaya organisasi seperti komunikasi, proses pengambilan keputusan kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Ellonen (2020:27), faktor komitmen organisasi juga dapat dibagi menjadi kategori positif dan negatif. Penelitian telah menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi kerja digabungkan secara positif, sebagai faktor penguat, karakteristik pribadi karyawan, seperti usia yang lebih tua, hubungan kerja yang lebih lama, dan bahkan status perkawinan. Faktor negatif yang melemahkan komitmen ditemukan antara lain sifat-sifat pribadi, termasuk pendidikan karyawan yang rendah.

3. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michael (2013:26) ciri-ciri komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Ciri-ciri komitmen pada kerjanya : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan, walaupun tidak sedang bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong temannya bekerja, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berfikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas diatas departemennya, tidak melihat organisasi lain yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

4. Komitmen Organisasi dan Komitmen Karyawan

Menurut Robbins (2012:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Rodwel dalam Meriem (2014:3) komitmen karyawan adalah suatu kondisi dimana pegawai memiliki unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi.

Jadi kesimpulannya bahwa komitmen organisasi dan komitmen karyawan adalah dimana kondisi seorang karyawan didorong oleh kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, agar karyawan memiliki rasa loyalitas dan ingin tetap tinggal bersama anggota organisasinya. Karena, semakin tinggi karyawan di hargai semakin tinggi juga komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kurniawan (2015:29), indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi. Komitmen organisasional afektif adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi.

b. **Komitmen Normatif**

Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah organisasi karena karyawan merasa memiliki kewajiban dari orang lain yang harus dipertahankan. Komitmen organisasional normatif merupakan keadaan dimana ada sesuatu yang seharusnya (*ought*) mereka lakukan untuk organisasi.

c. **Komitmen Kontinuan**

perhitungan atas biaya atau kerugian yang dihasilkan apabila meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional kontinuan adalah keadaan dimana karyawan perlu (*need*) melakukan sesuatu untuk organisasi.

C. Kepuasan Kerja

1. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada umumnya adalah seberapa besar karyawan yang memiliki perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah (Iqbal et al, 2014:12).

Menurut Puspitawati (2014:33), kepuasan kerja yaitu perasaan puas yang individu miliki karena suatu harapan telah sesuai dengan

kenyataan yang didapatkan ditempat ia bekerja. Wibowo (2015:18), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Sedangkan Simanjuntak (2013:22) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

Tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi sebuah nyata dan fakta bahwa karyawan mencoba untuk menjalankan pekerjaannya dengan teratur, dengan niat untuk menjadi anggota organisasi dalam waktu lama dan bekerja keras atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja ditentukan oleh sifat karyawan atau karakteristik organisasinya sendiri dimana ia bekerja.

Kepuasan kerja juga ditentukan oleh perbedaan antara pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan serta apa yang karyawan berikan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi dimana mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan berikan untuk mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan. Menurut Indrasari (2017:38) menyatakan bahwa setiap aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberi kontribusi untuk penilaian kepuasan kerja.

Pada umumnya tingkat kepuasan kerja ialah hal yang bersifat individual, baik setiap individu mempunyai suatu tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan individu lainnya sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya maka, semakin tinggi aspek yang ada didalam pekerjaan yang sesuai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh masing-masing individu.

Indrasari (2017:38), menyatakan bahwa dalam kepuasan kerja merupakan sikap atau perilaku terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan, baik itu secara mandiri diluar perusahaan atau didalam perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang bekerja dengan rela tidak mengenal kata lelah, waktu, tenaga, bahkan siap untuk menghadapi resiko kematian untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya. Seseorang yang

melakukan pekerjaannya dengan harapan untuk bisa terpenuhi atas kebutuhannya itu tidak selalu berjalan dengan lancar karena terdapat faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari pada upayanya tersebut. Seperti dikatakan oleh Robbins dalam Suparyadi (2017:438).

Faktor-faktor tersebut yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan adanya kesesuaian kepribadian antara pekerjaan.

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Seorang karyawan lebih menyukai suatu pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilannya, kemampuan mereka, umpan balik mengenai pekerjaan yang mereka telah lakukan. Pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan sedangkan pekerjaan yang terlalu menantang merupakan pekerjaan yang dirasa sangat sulit untuk dikerjakannya.

b. Ganjaran yang pantas

Pada dasarnya seorang karyawan memiliki harapan memperoleh ganjaran yang pantas dan sesuai seperti gaji, upah, bonus, promosi jabatan yang sesuai dengan upaya yang dapat dilakukannya, mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan siapnya menghadapi resiko pekerjaan. Jika ganjaran yang mereka terima sepadan atau sesuai maka karyawan tersebut akan merasa

dirinya puas, tetapi jika ganjaran yang diterima sebaliknya yaitu tidak sesuai maka karyawan akan merasa tidak adil. Bukan hal yang aneh jika seorang karyawan membandingkan ganjaran yang ia dapatkan dengan ganjaran yang didapatkan oleh karyawan lain yang memiliki bentuk pekerjaan yang sama ataupun dari perusahaan yang berbeda. Apabila karyawan lain yang mendapatkan pekerjaan yang sama dengan dirinya dan mendapatkan ganjaran yang lebih baik maka karyawan akan merasa tidak puas dan tidak diberikan keadilan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Dalam beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik disekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya dan merepotkan. Seorang karyawan lebih menyukai kondisi lingkungan dengan fasilitas yang lengkap, bersih, nyaman, modern, peralatan kerja yang mampu mencukupi dengan kondisi yang baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Seseorang yang bekerja tidak hanya untuk mendapatkan ganjaran saja akan tetapi mereka juga membutuhkan pergaulan untuk bersosialisasi atau berinteraksi sosial, ingin menerima dan

diterima orang lain, ingin bertukar pendapat, ingin berbagi wawasan. Oleh karenanya seorang karyawan akan merasa puas dengan memiliki rekan kerja yang saling mendukung.

e. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang terpuaskan. Pada dasarnya seorang karyawan memiliki kepribadian yang sefrekuensi dengan pekerjaannya tersebut maka mereka mempunyai kompetensi yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Indrasari (2017:45) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yakni:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan karyawan untuk belajar sesuai dengan minat dan kesempatan untuk bertanggungjawab. Pekerjaan salah satu faktor yang akan memberikan tingkat motivasi yang tinggi dengan begitu dapat memperoleh hasil kerja yang baik.
- b. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja karyawan akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

- c. Kesempatan promosi. Promosi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam organisasi. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- d. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan, memberikan arahan atau solusi, dan berkomunikasi yang baik selama pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
- e. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

D. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atau sebagai imbalan balas jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan berbagai macam pemberian penghargaan karena karyawan telah melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan organisasi.

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:29), kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang berarti kompensasi yang dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi merupakan suatu keharusan bagi suatu perusahaan. Jika perusahaan ingin bergerak dengan kemampuan sepenuhnya yang digerakkan oleh manusia didalamnya, pemberian kompensasi yang adil sudah harus menjadi kewajiban utama. Adanya sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan untuk bisa meningkatkan atau menurunkan partisipasi kerja para karyawan.

Kompensasi yang sesuai dapat menghasilkan dampak positif dalam suatu organisasi bagi setiap karyawannya. Kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang diharapkan akan menimbulkan rasa puas terhadap diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini (Sunyoto, 2012:13). Namun sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sesuai maka, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas, dengan begitu karyawan dapat mengekspresikan diri mereka dalam bentuk penurunan kinerja, protes keras, mogok kerja serta sangat

mungkin karyawan akan meninggalkan perusahaan (Moeheriono, 2012:21).

2. Tujuan Kompensasi

Pada dasarnya tujuan manajemen kompensasi ialah untuk membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan serta keberhasilan dan menjadi adanya keadilan internal dan eksternal. terkadang tujuan ini dapat menimbulkan konflik. Menurut Hasibuan (2017:121) menyatakan bahwa tujuan diberikannya kompensasi pada karyawan adalah :

a. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi merupakan syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa terhadap karyawan tentu akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial sehingga menimbulkan kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi cukup besar, pencarian karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Jika program kompensasi yang baik, maka akan mengurangi pengaruh serikat buruh serta karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Prinsip Dasar Pemberian Kompensasi

Manajer sumber daya manusia harus memperhatikan dalam pembayaran sistem kompensasi yang dimana dapat memberikan motivasi karyawan baik untuk produktivitas dan inovasi (Ramzan,

2014:33). Menurut Triton (2011:126) pemberian kompensasi perlu diberikan dengan mengikuti dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang harus disertakan dalam pemberian kompensasi tersebut. Kompensasi yang diberikan atas pertimbangan yang mendasar dan mengikuti prinsip-prinsip pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan pengaruh pada tercapainya pemenuhan secara menyeluruh terhadap kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah.

Beberapa hal yang memacu orang untuk mau bekerja, adalah sebagai berikut :

- a. *The desire to live*, yaitu bahwa keinginan untuk hidup ialah keinginan utama yang ada pada setiap orang.
- b. *The desire for possession* yaitu keinginan untuk memiliki sesuatu.
- c. *The desire for power*, yaitu keinginan akan kekuasaan ialah selangkah diatas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, yaitu keinginan akan pengakuan.

Menurut Triton (2010:127) kebutuhan-kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan bekerja antara lain :

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan.
- 2) Kebutuhan sosial karena adanya ketergantungan antara manusia yang satu dengan yang lainnya.

3) Kebutuhan egoistik, kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan orang untuk merasa bebas.

4. Asas-Asas dan Kebijakan Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2017:124) antara lain sebagai berikut :

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

5. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017:127) antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja yang disebut dengan penawaran lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yaitu yang disebut permintaan maka, kompensasi relatif kecil. Tetapi, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Apabila kemampuan serta ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak

kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

6. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji yaitu uang yang diberikan langsung setiap bulannya kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Upah yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c. Insentif yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Tunjangan yaitu kompensasi yang diberikan pada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Fasilitas yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

E. Kinerja Karyawan

Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Pengelolaan sumber daya dan kinerja karyawan yang tepat akan membantu organisasi bisnis untuk mencapai target kemajuan yang diharapkan organisasi tersebut. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang

cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Indrasari (2017:58), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:70), mengemukakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap

karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara (2011:67), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang telah dicapai dengan kemampuan yang dia miliki. Kinerja yang memiliki nilai tinggi merupakan suatu faktor yang penting untuk menuju tercapainya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:72), terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya kinerja seseorang menurun antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu.
- b. Adapun faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya: identitas tugas, otonomi, ini merupakan

karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.

- c. Faktor kondisi fisik, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Karena seseorang memiliki kondisi fisik yang berbeda, baik itu kondisi karyawan yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi dan pada akhirnya tercermin menunjukkan kegairahan dalam melakukan aktivitas atau bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya.

Kinerja yang tinggi akan menghasilkan suatu hasil kerja yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, apabila pimpinan atau manajemen dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan sesuai, baik secara material ataupun nonmaterial dengan *jobdesk* yang dibebankan kepada karyawan.

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan perlu dilakukan pengukuran atau penilaian kinerja karyawan yang merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia untuk menilai kinerja pegawainya dalam setiap organisasi. Dalam hal ini, tujuan dilakukannya penilaian kinerja yaitu secara umum adalah untuk mengetahui seberapa baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan dan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya serta meningkatkan produktivitas dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap

karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Menurut Indrasari (2017:74), terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni sebagai berikut :

- a. kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan untuk menghindari hasil yang merugikan.
- e. komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya dan,
- f. tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Boediharjo (2011:102) dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu :

- a. Efektif dan efisiensi yaitu berdasarkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- b. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.

F. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu dimana penelitian ini berkaitan dengan penelitian peneliti diantaranya sebagai berikut :

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	METODE ANALISA	HASIL PENELITIAN
1	Ivonne A. S Sajagabati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol. 1 No. 4	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja sangat kuat.

No	Nama	Judul	Metode Analisa	Hasil Penelitian
	Des 2014 ISSN : 2303-1174 DOI : 10.35794/emb a.v1i4.2750			
2	Lengkong Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol. 3 No.3 Sept. 2015 ISSN : 2303-11 DOI: 10.21831/no minal.v5i2.11 727	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
3	Edi Winata Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN : 2355-1488	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Regresi Linear Berganda	Hasi penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.

No	Nama	Judul	Metode Analisa	Hasil Penelitian
4	Rahadian Fernanda Prodi Akutansi Universitas Negeri Yogyakarta Vol. 5 No. 2 2016 ISSN : 2303- 2065 DOI: 10.21831/no minal.v5i2.11 727	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan 4. Secara bersama – sama (simultan) kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

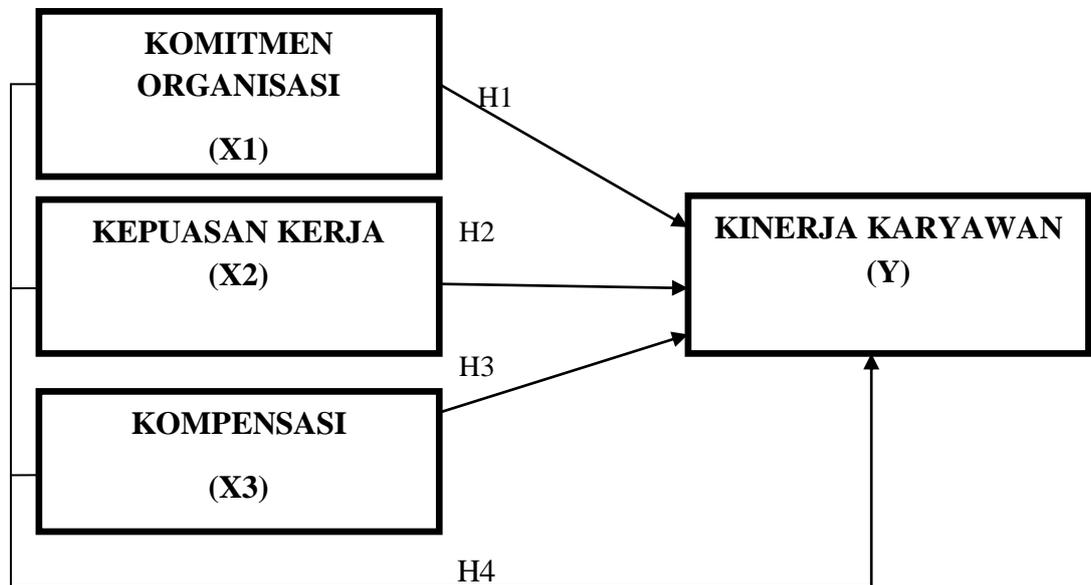
No	NAMA	JUDUL	METODE ANALISA	HASIL PENELITIAN
5	Edi Winata Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN : 2355-1488 DOI : 10.26487/jbm i.v.15i2.2409	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma
6	Andi, Ratna Sari, Dewi Fakultas Ekonomi Universitas Fajar Vol. 14 No. 2 2016 ISSN : 0216-4132 DOI : 10.26487/jbm i.v.15i2.2409	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas.
7	Ali Wairooy Politeknik Informatika Nasional Makassar 1765	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	NAMA	JUDUL	METODE ANALISA	HASIL PENELITIAN
	Vol. 4 No. 1 2017 ISSN : 2407- DOI : 10.26858/ja.v v4i1.3442			karyawan atau disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Deli Medan
8	Ivalaina Astarina Studdi Manajemen STIE-RengatVol. 7 No. 4 Mar 2018 ISSN : 2302-4313 DOI : 10.34006/jmb.v7i4.2	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba	Regresi Linear Berganda	menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.794 > t_{tabel} 1.99045$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahawa $t_{hitung} 5.664 > t_{tabel} 1.99045$
9	Endik Sunaryo dan Herni Widiyah Nasrul Program Paascasarjana Universitas Riau Kepulauan Vol. 7 No. 1 Des 2018 ISSN : 2085-9996	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t, sebagian diketahui bahwa untuk variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	NAMA	JUDUL	METODE ANALISA	HASIL PENELITIAN
	DOI : 10.33373/dms.v7i1.1673			
10	Rizal Nabawi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Vol. 2 No. 2 Sept 2019 ISSN : 2623-2634 DOI : 10.30596/maneggio.v2i2.3667	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten aceh tamiang. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil telah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas hipotesis adalah sebuah jawaban yang bersifat sementara karena jawaban yang diberikan melalui hipotesis ini hanya berdasarkan teori, dan belum menggunakan fakta.

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H4 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.