

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab II ini, penulis akan menguraikan tinjauan pustaka yang dimana akan digunakan sebagai acuan teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel – variabel apa saja yang akan digunakan pada penelitian ini seperti kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan. Di dalam bab II ini juga akan menjelaskan sebuah kerangka pikir penelitian yang tentu saja akan dijadikan sebagai acuan untuk penelitian ini, selain itu ada juga hipotesis yang akan digunakan sebagai dugaan sementara di dalam penelitian ini

2.1 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain lain. (Hariandja: 2007:244).

Menurut Hasibuan (2008:118), mendefinisikan pengertian kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2006:442), Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan, baik secara finansial maupun secara non finansial yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai timbal balik atas semua kontribusi mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Dengan memberikan kompensasi tentu saja hal yang diharapkan oleh perusahaan yaitu untuk meningkatkan mutu, kualitas, serta kinerja para karyawannya yang dimana akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, tentunya setiap perusahaan pasti memiliki system kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Menurut Bangun (2012:255), Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung

Yang dimana adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Berikut ini merupakan macam-macam kompensasi finansial langsung:

- Upah dan/atau gaji

Menurut Martoyo (2007:119), upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

- Bonus

Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Menurut Simamora (2006:509), Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

- Insentif

Menurut Simamora (2006:445), Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk didalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini juga disebut sebagai tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung biasanya diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkan dari kompensasi finansial langsung.

b) Kompensasi non finansial

Menurut Simamora (2006:444) , kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja.

Kompensasi non finansial dapat juga dilihat dari pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya seperti memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang yang membuat para karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tentu saja agar juga mendapatkan pengakuan, selain itu perusahaan juga bisa mengoptimalkan lingkungan kerja yang sehat yang secara tidak langsung bisa dikatakan sebagai kompensasi non finansial yang akan membantu menumbuhkan semangat kerja karyawan.

3. Fungsi dan Tujuan pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008:120), Program Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/ masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian Kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan 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. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil
- f. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan 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.

4. Sistem Kompensasi

- a. Sistem waktu, dalam system waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan
- b. Sistem hasil (output), dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

- c. Sistem borongan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada para karyawannya pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan tentu saja tiap perusahaan memiliki faktor-faktor yang berbeda ketika hendak memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Faktor – faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan. Jika pencari kerja(penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan(permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relative semakin kecil.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi akan relatif kecil

- d. Produktivitas karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppers. Pemerintah dengan undang-undang dan keppers menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan
- f. Biaya hidup/*living cost*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil, seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di jogja, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di. Jogja
- g. Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/upah yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin kecil, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan penagalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

- i. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju(*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju(depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).
- j. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relative rendah. Misalnya, karyawan yang pekerjaan merakit computer balas jasanya tentu saja akan lebih besar daripada karyawan yang pekerjaannya mengetik.

2.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Tiap perusahaan ataupun organisasi tentunya menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan maupun kelompoknya tentu saja demi mencapai tujuan-tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Tentu saja terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja Lembaga, apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka secara tidak langsung kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Mangkunegara (2004:67), Kinerja karyawan adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2006), kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

c. Penilaian

Penilaian kerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal. Tindakan ini akan membuat personal untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rita Swietenia (2009), Manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi serta tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

2. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja karyawan tentu saja bisa menjadi aspek penting suatu perusahaan untuk menjadi tolak ukur perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya yang sekaligus akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2004:69), Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008: 87), penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

3. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236), menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja. Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- d. Ketaatan. Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran. Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja Bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
- h. Kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416) adalah:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan tentu saja memiliki banyak faktor yang akan membantu mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, dan salah satu yang paling *crucial* adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Para karyawan/sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan bisa dikatakan sebagai asset terpenting suatu perusahaan, dan tentu saja para karyawan ini memiliki peran yang sangat penting untuk mempertahankan maupun mengembangkan perusahaan itu sendiri, oleh karena itu apabila tingkat kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan rendah maka sudah pasti akan menghambat perkembangan dan kemajuan untuk perusahaan itu sendiri, oleh karena itu perusahaan juga tentunya harus bisa *mentreat* para karyawannya agar memiliki kinerja yang bagus yang dimana diharapkan akan sangat membantu perusahaan untuk kedepannya dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2008:117), besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang

dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjuak tenaga kerja (fisik dan pikiran)

Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Franisca Andreani, yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KOPANITIA dengan jumlah responden penelitian sebanyak 50 orang karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket/kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas atau keandala, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi berganda, *goodness of fit* yang terdiri dari uji F, uji T, dan koefisien determinasi (Rsquare). Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia.

Berikut adalah tabel dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

Table 2.1
Penelitian terdahulu

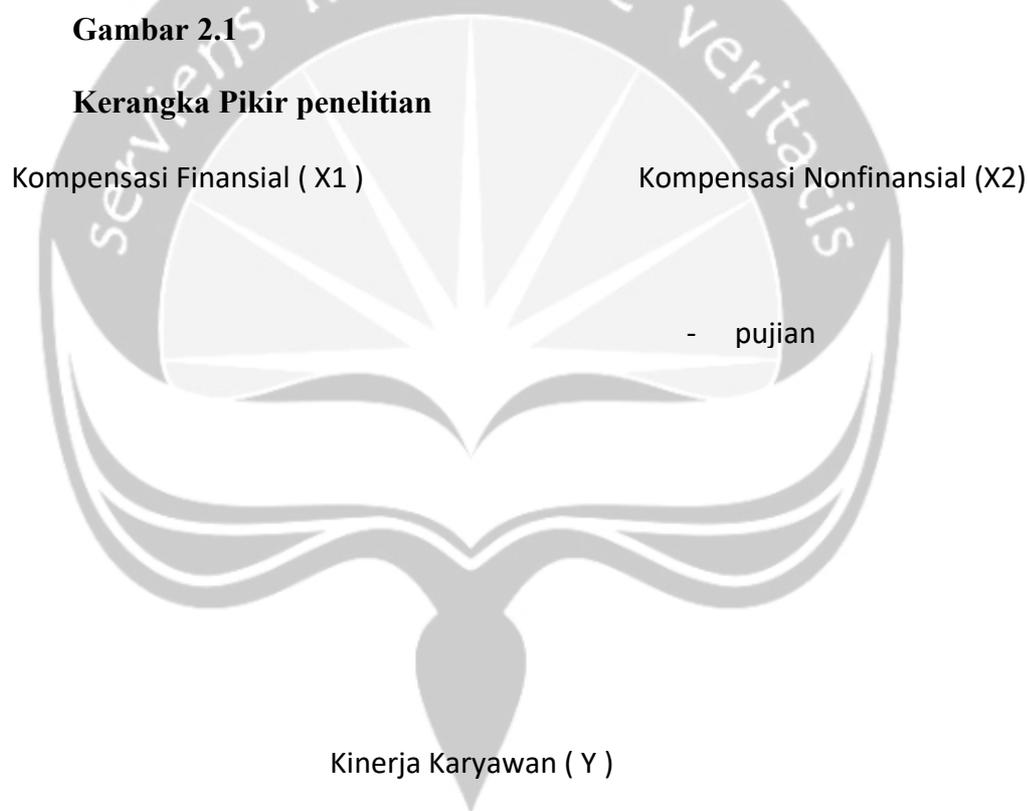
No	Penulis	Judul penelitian	variabel	Hasil/kesimpulan	Metode penelitian
1	Edrick Leonadro & Fransisca Andreani	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT KOPANITIA	Variabel independent: kompensasi finansial dan nonfinansial Variabel dependen: kinerja karyawan	Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT KOPANITIA	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif ekspansi dengan bantuan kuisioner, dengan sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yang berjumlah 50 orang, teknik sampling yang digunakan adalah sensus, jenis data yang digunakan adalah data primer dan Teknik Analisa data yang digunakan terdiri dari Uji Validitas, Uji Reabilitas, analisis deskriptif, Uji Asumsi klasik, regresi linier berganda, Uji F dan T Determinasi (Rsquare) pengolahan data menggunakan bantuan spss
2	Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 kantor cabang blitar	Variabel independent: kompensasi finansial dan nonfinansial Variabel dependen: kinerja karyawan	Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga perlu dipertahankan serta ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja para agen yang lebih baik	Metode penelitian yang digunakan adalah: metode analisis data yang deskriptif dan inferensial yang dimana menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji F dan T) dengan pengolahan data menggunakan bantuan spss
3	Merlyn Shia Dewi Tingkir	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap kinerja karyawan pada	Variabel independent: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial	Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan	Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan melakukan pengujian gipotesis untuk

		PT. Bank Prima Master kantor pusat surabaya	Variabel dependent: kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan	memperoleh signifikansi perbedaan kelompok. Atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.
4	Monica Aprillia Gunawan	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Freight Express Surabaya	Variabel independent: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial Variabel dependen: motivasi kerja karyawan	Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan, namun kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang lebih dominan	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, dan Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji variabel yang paling dominan

2.5 Kerangka pikir penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan konsep awal yang tentu saja menjadi sebuah acuan untuk melakukan sebuah penelitian. Kerangka pikir ini tentu saja memiliki dasa-dasar atas sumber-sumber data dari penelitian terhadulu yang sudah

di lakukan. Dalam bentuk lebih sederhananya, kerangka pikir penelitian menjadi gambaran pada sebuah penelitian yang di dalamnya ditunjukkan oleh variable-variabelnya dana pa saja yang menjadi landasan pada penelitian tersebut. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independent, yaitu kompensasi (finansial dan non finansial) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.



2.6 Hipotesis

- Tanggung jawab

1. **Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2008 : 120) Program Kompenasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/ masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perbutuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian Edrick Leonardo & Fransisca Andreani (2015) kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan tersebut menjadi acuan dalam penulisan hipotesis pada penelitian ini dimana kompensasi finansial sebagai variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan HotelHoliday Resort Lombok.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di tentukan hipotesisnya adalah:

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sofiandi (2008) kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial adalah berupa imbalan atau balas jasa yang tidak dapat dirasakan secara

langsung yang di berikan kepada seorang karyawan. Contohnya seperti dengan mendapatkan pujian dari pemimpin, fasilitas yang di berikan, serta lingkungan kerja yang kondusif secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang diharapkan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian Monica Aprillia gunawan (2015) kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif yang simultan terhadap motivasi kerja karyawan yang dimana secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan tersebut menjadi acuan dalam penulisan hipotesis pada penelitian ini dimana kompensasi non finansial sebagai variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok.

Dari uraian diatas, maka dapat di tentukan hipotesisnya adalah:

H2: Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan