

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bagian ini penulis akan menjabarkan tinjauan pustaka yang akan digunakan sebagai acuan teori yang akan digunakan untuk menjelaskan variabel – variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini seperti kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan.

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merancang sistem untuk memastikan bahwa bakat atau tenaga yang digunakan secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi (Mathis dan John, 2010). Sebuah organisasi terdiri dari orang – orang dengan peran yang ditugaskan secara formal untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja sama satu sama lain. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang diangkat di dalam penelitian ini adalah fungsi manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi, pemberian kompensasi yang adil dan merata adalah fungsi strategis manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang adil dan merata merupakan salah satu fungsi yang dapat menciptakan suasana kerja bagi karyawan yang membuat mereka semangat dan secara langsung akan berdampak dalam perusahaan mencapai tujuannya (Dessler, 2013).

2.2 Kompensasi

Penghargaan total adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk moneter maupun non-moneter dengan tujuan menarik, memotivasi serta mempertahankan mereka (Mathis dan John, 2010). Kompensasi adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah atau bisa disebut sebagai gaji pokok (Mathis dan John, 2010). Menurut Dessler (2013), kompensasi karyawan adalah mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul setelah melakukan pekerjaan mereka. Kompensasi menjadi faktor terpenting dalam meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja (Gibson dan Ivacevich, 2010).

Kompensasi adalah aspek paling penting yang selalu diperhatikan oleh karyawan, sebab besaran kompensasi mencerminkan besar kecilnya nilai pekerjaan di antara mereka sesama karyawan, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi mutlak karyawan menentukan skala kehidupan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan martabat, status dan harga mereka. Oleh karena itu, jika karyawan memandang kompensasi yang mereka terima tidak memadai prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan turun drastis yang tentunya akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan perusahaan (Dwianto, 2019).

Menurut Wekesa (2013), menyatakan bahwa kompensasi sering dianggap sebagai imbalan moneter dan non-moneter langsung dan tidak

langsung yang diterima oleh karyawan dan didasarkan pada nilai pekerjaan, kontribusi pribadi, dan kinerja mereka. Hal ini merupakan salah satu kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkatan dan peran strategis sistem kompensasi harus menjadi perhatian utama perusahaan karena akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai dari perusahaan itu sendiri. Hal ini memang tidak mudah untuk menyediakan sistem kompensasi yang adil dan memadai untuk memenuhi persyaratan paket kompensasi yang baik bagi organisasi (Wekesa, 2013).

2.2.1 Tipe – Tipe Kompensasi

Imbalan intrinsik berupa pujian yang diberikan kepada karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, bentuk – bentuk penghargaan psikologis dan sosial juga termasuk penghargaan intrinsik. Bentuk lainnya adalah imbalan ekstrinsik atau penghargaan yang tampak, bentuk ekstrinsik juga termasuk di dalamnya adalah penghargaan moneter dan non-moneter. Salah satu penghargaan atau kompensasi di dalam sistem kompensasi yang tampak adalah kompensasi langsung, pihak pemberi pekerjaan atau organisasi menukar imbalan uang dengan hasil pekerjaan yang selesai dan hasil kinerja yang telah dicapai. Kompensasi yang dimaksud adalah gaji pokok dan gaji variabel termasuk kompensasi langsung yang paling

umum diterima oleh karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berbentuk tunjangan karyawan (Mathis dan John, 2010).

Gaji pokok kompensasi adalah kompensasi paling dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa gaji pokok atau upah. Perusahaan biasanya menggunakan dua sistem yaitu gaji per jam atau gaji per bulan yang didistribusikan menurut cara pembayaran dan sifat dari pekerjaan tersebut. Pembayaran dengan sistem per jam adalah salah satu cara yang paling umum dan didasarkan pada waktu, yaitu pembayaran secara langsung yang dihitung berdasarkan jumlah waktu bekerja. Sebaliknya, orang yang dibayar dengan gaji menerima pembayaran menurut periode terlepas dari jumlah waktu bekerja (Mathis dan John, 2010).

2.2.2 Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan seperti upah, gaji, bonus dan insentif. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti tunjangan, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya (Manurung, 2017). Menurut Niar (2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi langsung sebagai hak yang diperoleh pekerja dan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar gaji, insentif, upah yang diberikan kepada karyawan. Menurut Brasilio dan Tridayanti

(2020), kompensasi terdiri dari gaji pokok dan insentif yang diterima oleh karyawan:

1. Pembayaran Pokok

- a. Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkatan jabatan dan tanggung jawab yang diemban.
- b. Gaji yang diterima oleh karyawan jika dihitung dari lamanya karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan.

2. Pembayaran insentif

- a. Insentif yang diberikan kepada karyawan jika dikaitkan dengan ketepatan waktu pemberian komisi.
- b. Insentif yang diberikan kepada karyawan terkait target yang telah dicapai oleh perusahaan.

2.2.3 Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi langsung dapat berupa gaji atau upah. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas penunjang kesejahteraan. Kompensasi tersebut erat kaitannya dengan kebijakan strategis perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang kuat dan kokoh guna mencapai tujuan utama kegiatan usaha perusahaan

(Manurung, 2017). Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), Semua kompensasi tidak langsung yang dibayarkan kepada karyawan berupa tunjangan, termasuk tunjangan di luar gaji pokok, komisi, dan bonus, sebagai berikut:

1. Program perlindungan seperti tunjangan kesehatan
2. Asuransi kecelekaan kerja
3. Pembayaran di luar jam kerja (lembur, cuti)
4. Dan fasilitas kantor yang dinikmati oleh karyawan.

Sangat penting bahwa manfaat atau keuntungan bagi karyawan sangat membantu untuk digunakan sebagai alat demi menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Perusahaan tidak boleh memandang manfaat atau keuntungan bagi karyawan sebagai faktor biaya, hal ini dikarenakan manfaat dapat berpengaruh secara positif pada upaya pemanfaatan sumber daya manusia. Maka dari itu, perusahaan yang memberikan manfaat lebih kepada karyawan biasanya akan lebih dipandang positif di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Sebaliknya jika perusahaan tersebut memotong manfaat yang seharusnya menjadi hak karyawan di dalam perusahaan tersebut akan dipandang negatif baik dari tubuh organisasi maupun di luar organisasi dalam hal ini masyarakat luar. Upaya pemberian manfaat atau keuntungan bagi karyawan yang menjadi bagian dari organisasi

dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mencari atau merekrut karyawan dan menghindari retensi, sehingga berdampak pada kinerja organisasi, serta memenuhi persyaratan hukum (Mathis dan John, 2010).

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan karyawannya untuk tetap bekerja di dalam perusahaan tersebut dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan balas jasa yang setimpal berupa tunjangan, gaji, dan premi remunerasi lainnya agar karyawan lebih giat dalam menjalani pekerjaannya (Dwianto, 2019). Aspek yang paling penting dalam sistem pemberian kompensasi adalah adil, hal ini prinsip adil harus dijadikan dasar untuk melakukan penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah serta hukuman dan hal tersebut berlaku bagi seluruh setiap karyawan (Dwianto, 2019).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Mathis dan John (2010) adalah untuk mempertahankan kegiatan operasional perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Mempertahankan kegiatan operasional perusahaan dengan cara menarik calon pekerja untuk melamar pekerjaan di organisasi tersebut, menghindari retensi, serta memenuhi persyaratan hukum untuk menghindari permasalahan di kemudian hari. Salah satu perusahaan

memberikan kompensasi dalam bentuk apapun akibat dari pencapaian seorang karyawan menurut Mathis dan John (2010) adalah membuat pandangan masyarakat di luar organisasi maupun karyawan mereka sendiri menjadi positif. Tujuan dari setiap sistem kompensasi yang baik adalah demi menarik, memotivasi, dan mempertahankan orang – orang yang baik dan bermanfaat bagi tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi harus dianggap oleh perusahaan sebagai faktor pendorong utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Wekesa, 2013).

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan berupa prestasi kerja oleh karyawan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan tersebut (Niar, 2019). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas akibat dari melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Brasilio dan Tridayanti, 2020).

Kinerja karyawan adalah sebuah hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, maka dari itu hubungan karyawan dengan kompensasi harus selalu terhubung demi tercapainya tujuan tersebut dan terjaga (Brasilio dan Tridayanti, 2020). Perusahaan menginginkan karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik. Manajemen kinerja dibutuhkan untuk mengidentifikasi, mengkomunikasikan, mengukur, dan memberikan

penghargaan untuk karyawan yang melakukan hal itu. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang melibatkan (1) penetapan standar kerja; (2) menilai kinerja aktual karyawan relatif terhadap standar; dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kekurangan kinerja atau melanjutkan kinerja tersebut (Dessler, 2019).

Perusahaan yang mencari atau mencapai keunggulan kompetitif harus dapat mengelola perilaku dan hasil kerja dari seluruh karyawannya (Noe, 2020). Secara tradisional penilaian kinerja digunakan sebagai sarana dan tanggung jawab untuk manajer dapat mengelola kinerja karyawan dan berfungsi sebagai tugas administratif seorang manajer sumber daya manusia. Pada masa lalu, sebagian besar organisasi mengartikan karyawan sudah memiliki kinerja yang bagus hanyalah karyawan yang melakukan tugas yang sudah tercantum pada deskripsi pekerjaan mereka. Namun sekarang ini organisasi yang memiliki hierarki yang kurang dan lebih berorientasi pada layanan akan membutuhkan lebih banyak karyawan. Saat ini ada tiga perilaku utama di tempat kerja yang akan membentuk kinerja karyawan, yaitu ada kinerja atas tugas, kewarganegaraan, dan tindakan kontraproduktivitas (Robbins dan Judge, 2013).

2.3.1 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja akibat dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan didasarkan pengukuran yang digunakan pada pekerjaan yang bersangkutan. Pengukuran yang dimaksudkan menggunakan indikator sebagai berikut (Brasilio dan Tridayanti, 2020):

1. Kualitas kerja
2. Kualitas pelayanan
3. Waktu
4. Ketepatan waktu
5. Inisiatif di tempat kerja
6. Kemampuan kerja
7. Pengetahuan dan Kemampuan
8. Komunikasi kerja
9. Pengertian akan tugas pokok dan fungsi

2.4 Studi Penelitian sebelumnya

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelian	Hasil dan Temuan Penelitian
1	(Bagus Angan Brasilio dan Hermien Tridayanti,2020)	<i>Direct Compensation, Indirect Compensation, Performance</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelian	Hasil dan Temuan Penelitian
	<i>Effect of Direct and Indirect Compensation for Performance of Employees PT. Terminal Petikemas Surabaya</i>		kuesioner, pengukuran data menggunakan skala likert, SPSS 25, uji validitas menggunakan regresi linier berganda, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis korelasi dan determinasi yang terdiri dari uji F dan uji t.	kinerja karyawan, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Agung Surya Dwiyanto, Rustomo, Andri Aprurroji, 2019) <i>The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang</i>	<i>Compensation, Employee Performance</i>	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Desain penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, uji asumsi klasik, uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas Data, Data diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang selanjutnya akan diuji dengan Simple Analisis Regresi, Analisis Korelasi Sederhana (Product Moment) yang kemudian dilanjutkan dengan Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Efektivitas Koefisien Korelasi (Uji t).	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sango Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,83% terhadap kinerja karyawan PT. Sango Indonesia. Sedangkan sisanya 49,17% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi diperlukan untuk membantu memperkuat nilai-nilai kunci organisasi dan memfasilitasi

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelian	Hasil dan Temuan Penelitian
				pencapaian tujuan organisasi
3	(Jeni Nelima Wekesa, Silas Nyaroo.M.A,2013) <i>Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya</i>	<i>Compensation; performance, intrinsic rewards and extrinsic rewards</i>	Pendekatan survei deskriptif cross-sectional, Teknik simple random sampling, Purposive sampling digunakan untuk sampel kepala sekolah, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara, Data yang diperoleh dihitung, disusun, dan frekuensi serta persentasenya dihitung dan disajikan dalam bentuk tabel. Hal ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menganalisis distribusi persentase jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan.	Berdasarkan temuan penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah negeri hal ini karena kebijakan kompensasi demoralisasi guru, tidak meningkatkan kinerja tugas dan negatif mempengaruhi produktivitas guru di sekolah.
4	(Fitriana Lestari, Siswoyo Haryono, Meika Kurnia Puji RDA,2020) <i>The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job</i>	<i>Compensation, Human Resource, Temporary Staff, Employee Performance, Job Satisfaction.</i>	Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan software Smart PLS untuk menganalisis jawaban responden. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan	Temuan dari penelitian mengungkapkan bahwa: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan kinerja pegawai di staf honorer UMY. Tetapi di sisi lain, kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelian	Hasil dan Temuan Penelitian
	<i>Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy</i>		penyebaran kuesioner melalui Google Form. Skala yang digunakan untuk instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan 5 bobot. Data yang diperoleh dari penelitian ini disajikan dan dianalisis dengan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS) melalui software Smart PLS 3.	signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai honorer UMY. Penelitian juga menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan kepuasan mampu memediasi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
5	(Siska Purnama Manurung,2017) <i>THE EFFECT OF DIRECT AND INDIRECT COMPENSATION TO EMPLOYEE'S LOYALTY: CASE STUDY AT DIRECTORATE OF HUMAN RESOURCES IN PT POS INDONESIA</i>	<i>employee, compensation, loyalty</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan mengolah data melalui uji statistik. Metode kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan kesimpulan atas hasil wawancara, observasi, dan angket.	Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan dan positif sebesar 38,8% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung memiliki hubungan signifikan dan positif sebesar 48,2% terhadap loyalitas karyawan.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelian	Hasil dan Temuan Penelitian
6	(Iis Niar, Nur Rahmah Andayani, S.IP.,M.Si, 2019) <i>THE INFLUENCE OF DIRECT COMPENSATION AND INDIRECT COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TRISUN ABADI MANDIRI</i>	<i>Performance, Indirect compensation Direct Compensation,</i>	Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) Kompensasi langsung berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Brasilio dan Tridayanti (2020), membuktikan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja yang diberikan untuk mencapai target perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wekesa (2013), ditemukan bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh responden kurang dapat memenuhi kebutuhan responden, maka dari itu paket kompensasi yang diberikan

mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Niar, 2019) dijelaskan bahwa kompensasi langsung yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pemberian kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan berbentuk imbalan secara langsung seperti gaji, upah, bonus dan insentif (Manurung, 2017). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan

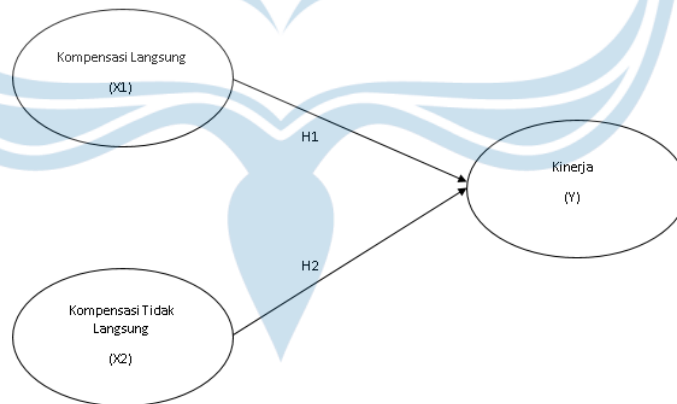
Penelitian yang dilakukan oleh Brasilio dan Tridayanti (2020), bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja yang diberikan untuk mencapai target perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwianto (2019), ditemukan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik itu kompensasi tidak langsung maupun kompensasi langsung, dijelaskan bahwa nilai kompensasi nol maka tingkat kinerja karyawan tidak meningkat atau bahkan menurun. Hal

ini didukung oleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Niar, 2019) bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini wujud dari kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan adalah tunjangan, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya (Manurung, 2017). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Kerangka Penelitian

Gambar di bawah ini merupakan hubungan antara variabel independen dan dependen yang ditunjukkan dengan kode X1 dan X2 dengan Y.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Kompensasi adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah atau bisa disebut sebagai gaji pokok (Mathis dan John, 2010). Menurut Brasilio dan Tridayanti (2020), kompensasi langsung

terdiri dari gaji pokok dan insentif yang diterima oleh karyawan. Lebih Jauh, Brasilio dan Tridayanti (2020) mengemukakan bahwa semua kompensasi tidak langsung yang dibayarkan kepada karyawan berupa tunjangan, termasuk tunjangan di luar gaji pokok, komisi, dan bonus. Teori ini didukung oleh penjelasan menurut Manurung (2017), yaitu bahwa bentuk dari kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan adalah tunjangan, asuransi kesehatan, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Tujuan dari setiap sistem kompensasi yang baik adalah demi menarik, memotivasi, dan mempertahankan orang – orang yang baik dan bermanfaat bagi tujuan organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus menganggap bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Wekesa, 2013).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan berupa prestasi kerja oleh karyawan yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan tersebut (Niar, 2019). Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa peneliti ingin mengetahui seberapa signifikan dan seberapa berpengaruh kompensasi yang diterima oleh karyawan khususnya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini karyawan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.