

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan menjelaskan dan memaparkan berbagai teori-teoridan pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam bahasa prancis kuno "*management*" artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Dan diartikan juga sebagai pengkoordinasian, perencanaan, pengontrolan dan pengorganisasian sumber daya baik secara efektif dan efisien. menurut Burhanudin et al (2019) manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari berbagai tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan. Sedangkan artian manajemen yang lain adalah manajemen sebagai proses pengorganisasian, perencanaan dan penggunaan sumber daya dan bisa mencapai tujuan yang di inginkan bersama Krisanaldy et al (2020).

Melihat beberapa penjelasan diatas mengenai manajemen bisa di simpulkan bahawa manajemen adalah sebuah seni dalam mengatur baik itu pengorganisasian, perencanaan, pengawasan dan pengontrolan. Semua itu bertujuan agar mencapai tujuan bersama dengan sumber daya yang ada. Maka dari

itu pentingnya manajemen di dalam sebuah perusahaan agar mampu memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan dengan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Rismayanti (2018) sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*)

yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan dengan sebaik mungkin apa saja yang menjadi kendala, dan merencanakan dalam bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

sebagai cara untuk mengumpulkan individu dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*actuating*)

menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja pada setiap individu serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin.

4. Pengawasan (*controlling*)

mengawasi apakah gerakan dari perusahaan ini sudah sesuai dengan perencanaan atau belum, Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang menyimpang dari rencana.

Dalam pembahasan diatas mengenai fungsi manajemen bahwa hal tersebut mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan sebaik mungkin dengan sumber daya yang ada.

2.1.1.2 Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2020:1) unsur-unsur manajemen terdiri dari beberapa elemen yang disingkat menjadi 6M, yaitu:

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

2. *Money* (Uang)

Setiap hal yang dilakukan, bahan yang diperlukan, pertimbangan yang diambil, semuanya dapat diputuskan dengan adil jika menggunakan tolak ukur yang pasti. Uang adalah alat yang paling rasional untuk mengukur besar kecilnya kegiatan dalam organisasi.

3. *Materials* (Bahan)

Untuk menghasilkan sesuatu, manusia selalu memerlukan bahan, entah itu dari bahan jadi maupun bahan setengah jadi. Jadi, peranan bahan disini sangatlah penting karena organisasi tidak akan bisa menghasilkan *output* tanpa adanya bahan.

4. *Machines* (Mesin)

Dalam perusahaan, mesin menjadi alat bantu untuk menghasilkan *output* dengan lebih cepat dan efisien. Mesin akan mempermudah pekerjaan manusia dan bisa menghasilkan keuntungan yang lebih besar dengan pemanfaatan yang efektif.

5. *Methods* (Metode)

Metode disini maksudnya adalah metode kerja. Metode ini ditetapkan dengan berbagai pertimbangan untuk memudahkan dan memperlancar jalannya pekerjaan pegawai.

6. *Market* (Pasar)

Output yang dihasilkan dari produksi tidak ada gunanya jika pasar tidak menerima. maka karena itu, penguasaan pasar adalah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan agar produksinya tetap berjalan.

2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengaruh sumber daya manusia saat ini sangat besar bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang Sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran dari sumber daya manusia ialah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia yaitu untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi dan perusahaan. Faktor yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Bintiro dan Daryanto (2018:15) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya dalam Hasmin dan Jumiaty (2021:1). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2019:6) bahwa:

“Human Resource Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising.”

(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.1.5 Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. menurut Herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Menurut Sri Mulyani et al (2022) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat Sosial

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi dan ini sudah termasuk motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

2.1.7 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:21) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagai besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Amstrong dan Baron (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah

direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian adalah putusny suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme dan komitmen departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

2.1.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena kompensasi finansial mempunyai pengaruh langsung terhadap kehidupan karyawan di perusahaan, didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penciptaan kompensasi finansial di perusahaan penting adanya.

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Farida Agustin et al (2023) berpendapat kompensasi finansial adalah imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan. Terkait atas hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif serta kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan. Dharmayasa dan Andiyani (2020) menyatakan kompensasi adalah penghargaan karyawan yang diterima sebagai imbalan untuk melakukan tugas organisasi. Menurut Dharmayasa

dan Andiyani (2020) secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan untuk balas jasa kerja mereka. Sementara itu kompensasi finansial terdapat dua bentuk yaitu secara langsung dan tidak langsung, kompensasi finansial langsung dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi langsung.

Menurut jurnal Junaidi Hasan (2018), mengemukakan “Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan perusahaan dengan pemberian sejumlah gaji karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan untuk merangsang karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan optimal. Jika pemberian kompensasi finansial memadai, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas kompensasi finansial dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memberikan kompensasi finansial yang sepadan kepada karyawan yang sudah memberikan jasanya kepada perusahaan, sehingga bisa memotivasi karyawan agar mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi Finansial

Menurut Citra Adriani (2020) tujuan kompensasi finansial sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara batasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati.

2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status social, dan egostiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih mudah terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Displin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

Menurut Citra Adriani (2020) sistem pembayaran kompensasi antara lain:

1. Sitem waktu

- a. Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu atau bulan.
- b. Administrasi pengupahannya relatif mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.
- c. Sistem ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periode setiap bulannya.
- d. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Sistem hasil

- a. Kompensasi atau upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilo gram.
- b. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.

3. Sistem borongan

- a. Suatu cara pengupahan yang penempatannya penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya.
- b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar, perhitungan-perhitungan yang tepat.

2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Kompensasi Finansial

Ada 5 point yang menjadi indikator kompensasi finansial menurut

Alfarizi (2020) Yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dan kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima dari seseorang karena keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang di bayarkan pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Tambahan balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas standart.

4. Bonus

Bonus ialah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji utama karyawan.

5. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara langsung.

2.1.2.4 Kompensasi Non Finansial

kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Keduanya diberikan secara bersamaan dan saling melengkapi satu sama lain. Tujuannya jelas yakni untuk memenuhi hak dan kewajiban untuk karyawan dalam Sri Hariyanti (2020). Kompensasi non finansial pada umumnya lebih kepada hal-hal yang tidak memiliki wujud fisik namun dapat dirasakan langsung oleh karyawan, seperti peluang promosi/jenjang karir, dihargai prestasi, temuan baru, prestasi, lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif, rekan dan atasan yang kooperatif, pelatihan untuk peningkatan skill, liburan, jam istirahat, hari libur dan cuti, dan lain-lain.

2.1.2.5 Tujuan Kompensasi Non Finansial

Menurut Sri Hariyanti (2020) ada 6 tujuan yang perlu di penuhi dalam pemenuhan kompensasi non finansial yaitu :

- a. Perekrutan yang lebih efektif
- b. Perbaikan moral dan kesetiaan
- c. Kemungkinan lebih rendah
- d. Hubungan yang lebih baik
- e. Pengurangan pengaruh serikat buruh baik yang sekarang atau yang berpotensi
- f. Campur tangan dari pihak lain.

2.1.3 Kepuasan kerja

Menurut Citra Adriani (2020) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif, menurut Alfarizi (2020) Sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan ditunjukkan oleh kesetiaan, kejujuran dan kreativitas. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Rama dan Saputra (2022) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dalam teori diatas bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa emosional yang dirasakan oleh karyawan yang bergantung kepada lingkungan kerjanya dan akan berdampak positif jika nyaman dengan lingkungannya dan para

karyawan akan puas dengan sendirinya sehingga bisa lebih maksimal dalam setiap pekerjaannya. Maka menurut Citra Adriani (2020) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

2.1.3.1 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Menurut Citra Adriani (2020) ada 5 indikator dalam kepuasan kerja yaitu :

- a. Kepuasan terhadap gaji atau upah
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap promosi
- e. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

Indikator diatas sejalan dengan apa yang dikatakan Hal ini dinyatakan oleh Dharmayasa dan Andiyani (2020) bahwa kepuasan kerja menyiratkan kebahagiaan serta antusiasme karyawan dengan pekerjaannya dan itu adalah komponen kunci yang mengarahkan karyawan untuk promosi, peningkatan pendapatan, pengakuan dan pencapaian tujuan-tujuan lain yang mengarah ke pemenuhan perasaan. Target dan prestasi tergantung pada kepuasan karyawan yang pada nantinya akan

memberikan kontribusi bagi keberhasilan, pertumbuhan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kerja organisasi. Maka dari itu sebagai sebuah organisasi harus mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya karena dengan hal itu bisa membuat tujuan organisasi tersebut tercapai.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Orang berpendapat bahwa gaji atau upah yang merupakan kompensasi merupakan faktor utama faktor-faktor itu sendiri memiliki peranannya dalam kepuasan kerja pegawai. Menurut Fahmi Jahidah Islamy (2018) ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a) Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.

b) Perbedaan

Model ini menyatakan, bahwa kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan menimbulkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.

c) Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting,

d) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

e) Komponen genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan, bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik yang ada dan menjadi bawaan pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja berarti hasil kerja dari tiap individu, dan merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dalam bekerja, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Firman Fauzi & Inka May (2023), kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Rama dan Saputra (2022) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Dalam jurnal Firman Fauzi & Inka May (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Dalam beberapa teori di atas menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja, tingkat pencapaian dan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dari apa yang dikerjakannya, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia.

2.1.4.2 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Firman Fauzi & Inka May (2023) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Wibowo (2018:100) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam menentukan variabel-variabel yang terdapat menurut ini, peneliti membaca dan juga mengamati beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. digunakan yaitu mengenai, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Nurman Ibrahim/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bca Kcp Citra Towers/ Jurnal Manajemen Bisnis/ http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.572	(Y) Kinerja Karyawan	Objek dan variabel independen	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran. Sehingga adanya pengaruh
2	Muh Ferils, dan Karmila/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuj/ Jurnal E-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar/ https://doi.org/10.59903/ebussiness.v2i1.23	Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Objek dan variabel independen	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja menjadi faktor yang dominan
3	Suharno/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat/2021/ KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis/ https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554	Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Objek dan variabel independen	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
4	Tarigan dan Aria Aji Priyanto/Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja	Variabel (Y)	Objek dan	disiplin kerja

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan/2021/(Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)/ https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10	Kinerja Karyawan	variabel independen	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Sri Rustilah /Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kontrak/2022/jurnal manajemen dan bisnis terapan/ http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798	Variabel (X) kompensasi Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Objek dan metode penelitian	Kompensasi dan gaya kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dan kepuasan kerja
6	Rizky & Tomy Nawawi /kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mediatech/2022/ https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191	Variabel (X) Kompensasi dan kepuasan kerja Variabel (Y) Kinerja karyawan	Objek dan metode penelitian	Kompensasi, kepuasan dan stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Citha & Arif/Pengaruh kompensasi, terhadap kepuasan kerja/2018/ https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113	Variabel (X) Kompensasi	Objek dan metode penelitian	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
8	Farida agustin et al/ Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abro boss steel/2023/ https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.2022	Variabel (X) Kompensasi finansial	Objek dan metode penelitian	Kompensasi, kepuasan dan motivasi berpengaruh

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Variabel (Y) Kinerja karyawan		uh terhadap kinerja karyawan
9	Nailin et al /Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatkan kinerja karyawan / 2021/ https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48	Variabel (X) Kepuasan kerja Variabel (Y) Kinerja karyawan	Objek dan metode penelitian	Kompensasi, kepuasan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Muhammad Elfi Fajar et al/Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap, kepuasan kerja/2020/ https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422	(Y) Kepuasan kerja	Objek dan metode penelitian	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
11	Mieke et al/ <i>How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership /sciencedirect/economic and bussiness university gent/2021/</i> 10.1016/j.evalprogplan.2021.101909	Variabel (Y) Kinerja karyawan	Objek dan metode penelitian	Pembinaan dilakukan dengan baik dengan tujuan kualitas karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1 2	Mila Mehdizadeh et al/ <i>Estimating financial compensation and minimum guaranteed charge for vehicle-to-grid technology/science direct/Nowergian university of science an technology/2023/</i> http://dx.doi.org/10.1016/j.enpol.2023.113649	Variabel (X) Komponen sasi finansial	Objek dan model penelitian	Jaminan dan kompensasi finansial dapat menekan biaya dalam teknologi jaringan dan mampu meminimalkan biaya tak terduga
1 3	David Weiss et al/ <i>Tough times at the top: Occupational status predicts changes in job satisfaction in times of crisis/science direct/ department management freith university germany/2022/</i> https://doi.org/10.1016%2Fj.jvb.2022.103804	Variabel (X) Kepuasan kerja	Model penelitian	Adanya perubahan signifikan dalam kepuasan kerja, di saat masa-masa puncak kesulitan.
1 4	Lusien Poghosyan et al/ <i>Physician and Nurse Practitioner Teamwork and Job Satisfaction: Gender and Profession/science direct/the journal of nurse practitioners/2022/doi.org/10.1007/s11606-019-05509-2</i>	Variabel (X) kepuasan kerja	Objek penelitian	Adanya kepuasan kerja terhadap tim dokter dan perawat dalam melaksanakannya kewajibannya
1 5	Giulia Vettori et al/ <i>The mediating role of emotions in the relation between beliefs and teachers' job satisfaction/science direct/acta</i>	Variabel (X) Kepuasan kerja	Objek penelitian dan model	Terdapat peran yang sangat kuat

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<i>pyshicologica/2022/doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103580</i>		penelitian	antara emosional dan keyakinan guru dalam mengajar terhadap kepuasan kerja
16	Laras Guntur/ Pelatihan dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan/ http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883	Variabel independen dan dependen	Objek dan metodologi penelitian	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kompensasi
17	Mutholib/ Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan/Jurnal pendidikan akuntansi/ https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993	Variabel (Y) Kinerja karyawan	Objek dan metode penelitian	Ada pengaruh signifikan dari pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
18	Anindita et al/ Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai/ekjournal/2018/ http://dx.doi.org/10.31258/jkp.v11i1.7885	Variabel independen dan dependen	Objek penelitian	Adanya pengaruh kompensasi finansial dan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
19	Fensi Handayani/ pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan/2021/ https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150	Variabel (Y) kinerja	Objek dan metode	Antar variabel adanya

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		karyawan	penelitian	pengaruh signifikan
20	Ustadus Solihin & Riri Wahyu/ dampak mediasi loyalitas kerja pada lingkungan, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan/ Jurnal konsep bisnis dan manajemen/ 2021/ https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i1.5532	Variabel independen dan variabel dependen	Objek penelitian	Berdasarkan model persamaan regresi 1 dan 2 bahwa loyalitas mampu memediasi lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
21	Herwin Tri Munardi / Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance/2021/ http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371	Variabel (Y) kinerja karyawan	Objek penelitian dan model penelitian	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance,
22	Akmaludin/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bisnis Dan Pariwisata / http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13384	Variabel (Y) Kinerja karyawan	Objek penelitian dan model penelitian	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.
23	Sandy Harahap & Satria / pengaruh motivasi disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan/PT Angkasa Pura Kualanamu/ https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866	Variabel (Y) Kinerja karyawan dan variabel (X) kepuasan kerja	Objek penelitian dan model penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
24	Indra Marjaya & Fajar Pasaribu / pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan/jurnal ilmu manajemen vol 6/2020/ https://doi.org/10.31328/jim.v6i1.1311	Variabel kinerja karyawan	Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
25	Sapterina & Rusda/ Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT Ettowa Packaging indonesia/ <i>Journal of Applied Business Administration</i> Vol.2, No.1/2018/ https://dx.doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714	Variabel kepuasan kerja	Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap

No	Nama peneliti, Judul penelitian, Sumber & Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				Kepuasan Kerja

Sumber : Data olahan penulis 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu yang bisa dilihat dari tabel 2.1 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul ataupun variabel yang diteliti atau objek penelitian.

Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa ada banyak penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sejenis, sehingga penulis bisa merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Organisasi yang baik tentunya ingin mewujudkan visi dan misinya bisa tercapai, dan organisasi harus bisa mengelola sumber daya dengan sebaik mungkin karena untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas dan sesuai standar yang diinginkan sangat tidak mudah. Maka dari itu pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi.

Terwujudnya kinerja karyawan yang berkualitas dan handal tentunya ada faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi finansial dan kepuasan kerja, dari kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi atau bisa memberikan dampak yang positif bagi karyawan termasuk pada aspek kinerja. Hal tersebut sebanding lurus dengan teori dari Rizky & Tony (2022) bahwasanya kompensasi merupakan sumber rasa aman terhadap keuangan seorang pegawai. Bila seorang pegawai merasa aman terhadap keuangannya, maka mereka akan lebih merasa nyaman

dalam bekerja dan dapat bekerja dengan baik serta memberikan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja.

Dari pengertian diatas bahwa kompensasi finansial bisa jadi sumber kenyamanan di dalam sebuah organisasi. Begitupun dengan kepuasan kerja dimana hal tersebut menjadi salah satu faktor pendorong juga agar karyawan bisa meningkatkan kinerjanya, dan hubungan terkait kepuasan dan kinerja sifatnya berkesinambungan dimana didalamnya ada nilai-nilai emosional yang bisa didapatkan ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

2.2.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Kompensasi finansial ini yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa menjadi faktor pendorong kinerja karyawan di sebuah organisasi, semakin terpenuhi hak dan kewajiban para karyawan oleh organisasi maka kinerja karyawan akan semakin berkualitas, berkuantitas dan bertanggung jawab. menurut Riski & Tony (2022). Kinerja karyawan harus selalu di perhatikan, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dapat terpenuhi kebutuhannya, dan tingkat stres yang rendah didalam tempat kerja. Pada teori diatas bisa disimpulkan bahwa ketika kinerja karyawan di perhatikan dan kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa nyaman pada saat bekerja dan itu akan menurunkan sisi negatif dari karyawan tersebut.

Pada penelitian Riski & Tony (2022) yang berjudul “pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Indonesia”

menurut tersebut adanya pengaruh signifikan dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Mediatech Indonesia.

2.2.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja termasuk dalam faktor meningkatnya kinerja karyawan di sebuah organisasi, dalam hal ini kepuasan kerja lebih kepada nilai-nilai yang dirasakan dan diciptakan baik itu dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja, dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

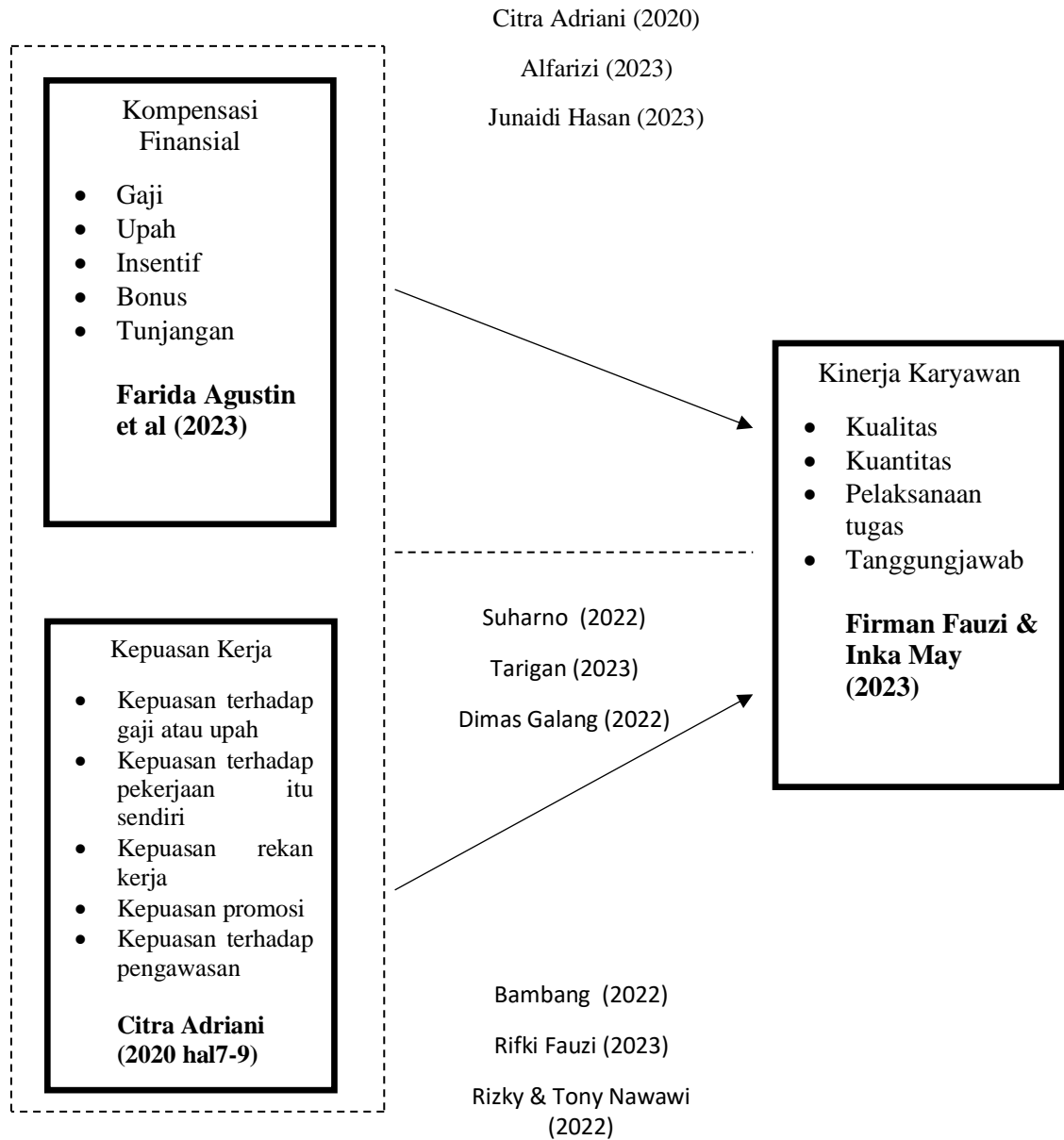
Menurut Citra Adriani (2021) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pekerjaan seseorang pengalaman. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal itu dipandang penting. Menurut Citra Adriani (2021) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Maka penjelasan tersebut bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang positif dari lingkungan dan pekerjaan yang baik yang berdampak kepada kinerja karyawan di sebuah organisasi. Menurut Bambang Suharsono et al (2022) yang berjudul “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Alfa medika” bahwa kepuasan kerja adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Alfa medika.

2.2.3 Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Adriani (2020) menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Toyota Bengkulu. Selanjutnya menurut Jamaludin et al (2022) menganalisis bahwa ada nya terdapat pengaruh dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang terakhir menurut (Riski & Tony 2022) hasilnya menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi finansial.

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----▶ : Pengaruh secara simultan

————▶ : Pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2018)

2.3.1 Secara Simultan

Kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Yuari Tasikmalaya.

2.3.2 Secara parsial

Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Yuari Tasikmalaya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Yuari Tasikmalaya.

