

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelaahan dari penelitian terdahulu mengenai komitmen, kompensasi dan kinerja karyawan, peneliti memiliki beberapa penelitian yang akan dijadikan acuan dalam menyusun penelitian sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Alat Uji Analisis | Hasil Penelitian |
|----|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kasenda (2013) | Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado | Regresi linier berganda | Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Kencana (2014) | Pengaruh Kepemimpinan, | Regresi linier | Kepemimpinan, budaya organisai, kompensasi, |

| | | | | |
|----|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Beringharjo Yogyakarta) | berganda | kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Prasetyo (2015) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta | Regresi linier berganda dengan program <i>SPSS versi 19.0 for Windows</i> | Dari hasil uji F kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji T hanya variabel kemampuan dan komitmen yang secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Fauzi | Pengaruh | Regresi | Kompensasi dan |

| | | | | |
|----|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | (2015) | Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bantul | linier berganda dengan program <i>SPSS versi 21.0 for Windows</i> | kecerdasan emosional secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5. | Sari dan Ardana (2016) | Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak | Analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan program <i>SPSS versi 13.0 for Windows</i> dan Uji Sobell | Kompensasi secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja. |
| 6. | Sholichah (2016) | Pengaruh Komitmen Organisasi Dan | Regresi linier berganda | Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh |

| | | | | |
|----|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta | dengan program SPSS versi 21.0 for Windows | positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | Imtihana h (2016) | Pengaruh Stres, Gender Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta | Regresi linier berganda | Secara simultan variabel stres, gender dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel stres terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel gender dan |

| | | | | |
|----|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Rinatarsi (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang | Regresi linier berganda dengan program <i>SPSS 17.0</i> | Gaya kepemimpinan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9. | Putra (2017) | Pengaruh Etika kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margarizki Bahagia Bantul | Regresi linier berganda dengan program <i>SPSS versi 19.0 for Windows</i> | Pengaruh etika kerja islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|-----|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | SAulia (2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang | Regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21.0 for Windows | Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. |
|-----|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Tabel 2.2

Tabel Persamaan Dan Perbedaan

| No | Nama Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kasenda (2013) | Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi. | Terdapat variabel komitmen pada variabel independen. |
| 2. | Kencana (2014) | Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai | Terdapat variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi pada variabel independen. |

| | | | |
|----|------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | variabel independen | |
| 3. | Prasetyo (2015) | Terdapat dua variabel independen yang sama. | Terdapat dua variabel independen yang berbeda yaitu motivasi dan kemampuan. |
| 4. | Fauzi (2015) | Terdapat variabel kompensasi pada variabel independen | Terdapat variabel kecerdasan emosional pada variabel independen |
| 5. | Sari dan Ardana (2016) | Mengukur pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan | Terdapat variabel mediasi yaitu variabel kepuasan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja |
| 6. | Sholichah (2016) | Mengukur pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan | Penelitian ini menggunakan variabel komitmen dan menambahkan variabel kompensasi |
| 7. | Imtihanah (2016) | Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi pada variabel independen. | Terdapat dua variabel berbeda pada variabel independen, yaitu variabel stres dan gebder |
| 8. | Rinatasari (2016) | Pada penelitian ini | Terdapat variabel gaya |

| | | | |
|-----|--------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | terdapat variabel komitmen pada variabel independen. | kepemimpinan dan motivasi kerja pada variabel independen |
| 9. | Putra (2017) | Penelitian ini menggunakan variabel komitmen. | Terdapat variabel kompensasi pada variabel independen. |
| 10. | Aulia (2017) | Penelitian ini menggunakan variabel komitmen pada variabel independen. | Terdapat variabel kompensasi pada variabel independen. Penelitian Aulia: 2017 terdapat variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja |

B. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien. Dalam suatu aktivitas, manusia adalah unsur utamanya, tidak peduli meskipun banyak peralatan canggih yang sudah bisa bekerja secara

instan, namun peralatan tersebut tidak akan bisa berfungsi jika tidak dikelola oleh manusia (Kaswan, 2012: 1).

Setiap organisasi dikelola oleh manusia, dimana tantangan, peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia. Mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas sentral dan strategis, terlebih sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling vital. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi (Noe dkk, 2006).

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Bernardin dan Russel (2003: 2) menyatakan MSDM berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi pegawai dalam suatu organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

2. Motivasi

Motivasi merupakan unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan

tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 : 28). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Motivasi merupakan dorongan yang dapat menguatkan arah perilaku kerja individu (Gibson, 1996).

Motivasi secara umum berhubungan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan organisasi. Motivasi ialah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Rivai, 2010: 838). Beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan seperti rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi dan perlakuan adil dari manajemen yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah imbalan dari dalam diri yang dirasakan seseorang pada saat melakukan pekerjaan. Karyawan akan termotivasi sendiri dalam situasi ini. Motivasi intrinsik berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri (Manullang, 2013:130). Menurut Fahmi (2016: 100) motivasi instrinsik merupakan motivasi yang muncul

dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Manullang (2013:130) motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan atau maslahat yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Motivasi ekstrinsik merupakan imbalan dari luar yang terpisah dari pekerjaan, yang tidak menimbulkan kepuasan pada saat dilakukannya pekerjaan. Dalam ini seperti program pensiun, asuransi kesehatan, dan liburan. Fahmi (2016: 100) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yang kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki saat ini kearah yang lebih baik.

3. Komitmen

1.1 Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dan menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen (Wibowo, 2016: 430).

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak, yang merekomendasikan kepada pelanggan lain, serta bersedia membayar harga yang lebih (Newstrom dan Davis, 1997: 259-60). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

Newstrom (2011: 223) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional. Komitmen afektif sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Komitmen normatif merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Komitmen lanjutan mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

1.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday (1982) dalam Aulia (2017: 22) indikator komitmen organisasi yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam jangka waktu yang lama dan hanya sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. Karyawan bersedia bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi berkembang dan maju.
3. Persamaan nilai-nilai organisasi, dimana nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dapat diterima dan dianut oleh karyawan.
4. Persamaan tujuan organisasi, hal ini merupakan dasar dari komitmen organisasi. Keterlibatan karyawan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

Sebagai tanda komitmen itu positif yaitu pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda negatifnya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif (Langdon dan Osborne, 2001: 45). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Komitmen

organisasi menimbulkan hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

2. Kompensasi

2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016: 233). Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya serta merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja (Kasmir, 2016: 235). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain.

Perusahaan memberikan kompensasi dengan tujuan sebagai berikut: (a) memberikan hak karyawan; (b) memberikan rasa keadilan; (c) memperoleh karyawan yang berkualitas; (d) mempertahankan karyawan; (e) menghargai karyawan; (f) mengendalikan biaya-biaya; (g) memenuhi peraturan-peraturan pemerintah; (h) menghindari konflik (Kasmir, 2016: 236-238).

Program-program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

2.2 Jenis-jenis Pemberian Kompensasi

Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kompensasi non keuangan atau kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, layanan kesehatan, pengaturan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya (Kasmir, 2016: 234). Pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama ataupun tidak jauh berbeda. Secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara mingguan, bulanan atau tahunan. Jenis kompensasi keuangan dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif.

2. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun jasmani. Selain gaji dan insentif, beberapa perusahaan menerapkan beberapa tunjangan untuk para karyawan seperti; asuransi, dana pensiun, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, tunjangan hari raya, tunjangan pinjaman lunak, tunjangan pendidikan dan fasilitas kesejahteraan lainnya.

Pemberian tunjangan ini diperlukan agar perusahaan bisa mempertahankan tenaga kerja yang kompeten serta dapat mempertahankan tenaga kerja dari incaran kompetitor lainnya. Pemilihan tunjangan biasanya disesuaikan dengan industri perusahaan serta sifat dari pekerjaan dan posisi karyawan.

3. Kinerja

1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Penggunaan kata kinerja terkadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan

penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012: 5).

Sinambela (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tujuan dalam organisasi tercapai. Tujuan akan tercapai dengan baik apabila pegawai dapat memahami dan menerima dengan baik tujuan yang ingin dicapai serta mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam mencapai tujuan tersebut.

Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono, 1999: 3). Kinerja pegawai akan tercipta apabila pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang dibebarkannya dengan baik. Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkoswara, 1992: 39-40).

1.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Perlu adanya usaha untuk menilai hasil kerja karyawan agar dapat diketahui apakah karyawan tersebut sudah melakukan pekerjaannya

dengan baik dan benar. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016: 203) ada beberapa aspek penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:

1. Absensi
2. Kejujuran
3. Tanggung jawab
4. Kemampuan (Hasil Kerja)
5. Loyalitas
6. Kepatuhan
7. Kerja sama
8. Kepemimpinan
9. Prakarsa

Banyaknya aspek yang dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan perusahaan. Demikian pula dengan urutan penilaian juga tergantung dari kebijakan perusahaan.

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen merupakan suatu ikatan psikologis yang dimiliki karyawan dalam mengidentifikasi organisasi ke dalam dirinya. Komitmen mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi. Komitmen akan mempengaruhi pekerja tetap tinggal sebagai anggota atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru (Wibowo, 2016: 430). Komitmen

karyawan dipandang sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, sehingga komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2012: 193).

Komitmen yang positif akan memberikan tanda seperti pekerja menunjukkan antusiasme, dapat menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan memiliki inisiatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heningtyas Intan Aulia (2017) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian teori tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan (Kasmir, 2012: 233). Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah ingin memperoleh penghasilan. Kompensasi sangatlah penting dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi yang layak akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan serta dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan itu sendiri (Kasmir, 2012: 233). Hasil penelitian yang dilakukan Ririvega Kasenda (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari kerangka teoritik tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan. Keterikatan karyawan dapat dicerminkan sebagai loyalitas atau komitmen karyawan kepada perusahaan. Dengan keterikatan yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Kaswan, 2012: 181). Hasil penelitian yang dilakukan Vicky Andri Prasetyo (2015) menyatakan bahwa komitmen secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada uji F penelitian ini menyatakan bahwa komitmen dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari kedua variabel diatas masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis berikut:

H3: komitmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan diatas terdapat dua variabel dalam

penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu variabel komitmen dan kompensasi serta variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan. dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana komitmen dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penyusunan Hipotesis

