

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2016) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Samudra *et al.* (2014) kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi, baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non-finansial) kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi finansial meliputi gaji, insentif dan kompensasi non finansial antara lain meliputi lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik. Memberikan kompensasi yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja.

Menurut Khair dan Harahap (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rozzaid *et al.* (2015) kompensasi merupakan biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa. Sedangkan menurut Widyaningrum dan Siswati (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan

berupa uang, atau fasilitas yang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi, upaya, dan tanggung jawab mereka yang telah mereka berikan selama jangka waktu tertentu sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Wulandari (2020) tujuan dari pemberian kompensasi yaitu :

1. Mempertahankan karyawan potensial.

Tujuan utama kompensasi adalah bahwa program kompensasi dipastikan dapat membantu memastikan bahwa pembayaran yang menarik akan membuat karyawan bertahan di perusahaan dan pembayaran dipastikan dapat menarik orang yang tepat, karyawan potensial dan berkualitas. Diharapkan program kompensasi mampu mempertahankan orang-orang tersebut tetap bertahan di perusahaan.

2. Mendorong keunggulan kompetitif perusahaan/organisasi

Keunggulan kompetitif dapat diraih melalui karyawan-karyawan yang potensial yang memiliki kompetensi unggul dan sulit tergantikan. Kompensasi merupakan cara agar karyawan terus mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya, membuat perusahaan berbeda dengan perusahaan pesaing. Program kompensasi diharapkan dapat menciptakan budaya yang menguntungkan perusahaan dan menciptakan iklim kompetitif, dan juga program kompensasi diharapkan mendorong perusahaan menjadi tempat bekerja yang menarik, sehingga akan menarik karyawan terbaik.

3. Memenuhi pembayaran sesuai aturan hukum/administrasi legal

Perusahaan diharapkan memiliki komitmen dalam pembayaran kompensasi sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Perusahaan harus menghindari penyimpangan terhadap peraturan hukum, karena penyimpangan justru akan membawa kerugian bagi perusahaan dalam jangka panjang.

4. Menjamin kompensasi yang adil bagi karyawan.

Tujuan sistem kompensasi adalah dapat membantu menentukan struktur organisasi, hirarki dan suatu tingkat di mana terdapat hubungan karyawan

dan manajemen. Kompensasi sebagai sistem balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja, sehingga keadilan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang berupa gaji, bonus, dan insentif haruslah menjadi pertimbangan mutlak.

5. Kompensasi mendorong perubahan dalam sikap dan perilaku yang baik. Tujuan dari kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan diharapkan dapat mendorong sikap dan perilaku yang menguntungkan perusahaan, seperti etos kerja yang tinggi, kualitas kerja yang baik, tanggung jawab serta komitmen karyawan yang kuat, perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan serta perilaku lainnya yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Ronaldi (2023) tujuan kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan antara lain untuk memperoleh ikatan kerja sama yang baik dengan perusahaan, merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, memperkuat disiplin dalam bekerja, serta mendapatkan pengaruh positif dari serikat buruh. Sementara itu, bagi perusahaan, tujuan kompensasi antara lain untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada, menarik minat karyawan baru yang berkualitas, meningkatkan produktivitas karyawan, memperbaiki kualitas kerja, dan memelihara hubungan baik dengan serikat buruh.

2.1.3 Jenis–Jenis Kompensasi

Menurut Tiwa (2022) jenis – jenis kompensasi yaitu :

1. Kompensasi Finansial secara Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi finansial ini adalah berupa benefit seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan,

berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Bisa juga berupa bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi Non-Finansial

Penghargaan non-finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Kompensasi non-finansial adalah berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian).

Sedangkan menurut Sinambela (2016) terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu :

1. Kompensasi langsung, yang artinya penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi tidak langsung, yang artinya pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang misalnya tunjangan hari raya, tunjangan hari natal dan lain-lain.
3. Insentif, yang artinya penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Sabrina (2021) sistem pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Sistem Prestasi

Biasa disebut sebagai upah sistem hasil karena ini sesuai dengan prestasi kerja. Di mana besarnya upah yang diterima merupakan cerminan dari prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Nominal upah bergantung pada seberapa banyak hasil yang dicapai dalam masa tertentu. Contoh kompensasi sistem hasil misalnya diberikan sesuai ketentuan : per keping, per meter, sekilo, seliter dan sebagainya.

2. Sistem Masa

Penghitungan besaran kompensasi menggunakan dasar standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Lama atau durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menentukan kompensasi yang diterima. Cara ini baru diterapkan apabila terdapat kendala dalam pemberian kompensasi berdasarkan prestasi.

3. Sistem kontrak/borongan

Kompensasi dalam kontrak perjanjian yang mengatur mulai dari kuantitas, kualitas, dan lama pekerjaan sekaligus besar upah menggunakan sistem kontrak/ borongan. Di dalam suatu perjanjian/kontrak juga disertakan pula ketentuan tentang 'konsekuensi' apabila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian baik dari segi kuantitas, kualitas maupun lama penyelesaian. Hal ini untuk jaminan hasil kerja yang maksimal. Sistem ini biasa diterapkan terhadap jenis pekerjaan yang dinilai merugikan apabila dikerjakan oleh karyawan tetap dan/atau yang tidak sanggup dikerjakan oleh karyawan tetap.

Sejalan dengan hal tersebut, sistem pemberian kompensasi menurut Mujanah (2019) yaitu :

1. Sistem waktu, adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada jumlah waktu kerja yang disesuaikan dengan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem hasil (*output*), adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan lamanya waktu mengerjakannya. Semakin banyak barang atau produk yang dihasilkan maka semakin besar pula kompensasi yang akan diterimanya.
3. Sistem borongan, adalah sistem kompensasi dimana besaran kompensasi didasarkan kepada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besaran kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan keahlian khusus dan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sinambela (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Kinerja dan produktivitas kerja, setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.
2. Kemampuan membayar, pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin mampu membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.
3. Kesiediaan membayar, kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja, banyak/sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.
5. Serikat Pekerja, serikat pekerja, serikat pegawai, serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.
6. Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku, Undang-Undang dan Peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan.

Undang-Undang dan Peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

Sedangkan menurut Tiwa (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kompensasi berada di dalam organisasi perusahaan yang mempengaruhi jumlah pembayaran gaji atau upah karyawan. Berikut adalah contohnya.

1. Kemampuan untuk Membayar

Perusahaan yang lebih mapan atau lebih besar biasanya mampu membayar para karyawannya lebih tinggi dibanding perusahaan yang lebih kecil. Mereka juga mampu mempertahankan tingkat upah dalam waktu yang lama dibandingkan perusahaan atau firma yang kecil.

2. Strategi Bisnis

Perusahaan Strategi bisnis dalam organisasi perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kompensasi. Ketika perusahaan ingin bersaing dengan kompetitornya yang lebih unggul, maka biasanya mereka akan menggaji karyawannya yang memiliki keahlian khusus dengan bayaran yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan yang berjalan mulus tanpa memiliki saingan dengan perusahaan lain.

3. Evaluasi Pekerjaan dan Penilaian Kinerja

Evaluasi pekerjaan dapat membantu menentukan tingkat kepuasan gaji yang berbeda-beda dari pekerjaan yang berbeda - beda pula. Sedangkan penilaian kinerja dapat membantu para karyawan untuk mendapatkan kompensasi lebih berdasarkan kinerja mereka.

4. Karyawan Perusahaan

Karyawan perusahaan sendiri sebenarnya juga merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan dalam kompensasi dengan cara - cara berikut. Kinerja: kinerja yang ditampilkan oleh karyawan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diperoleh. Penghargaan atas kinerja

karyawan ini dapat membuat para pegawai lebih termotivasi dan mulai bekerja lebih giat untuk meningkatkan kompensasinya.

Pengalaman: Karyawan yang sudah berpengalaman selama bertahun-tahun di perusahaan cenderung memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dibanding rekan barunya yang lain karena pengalamannya tersebut.

Potensi: Potensi tidak akan berguna jika tidak ditunjukkan. Maka dari itu perusahaan membayar lebih kepada karyawan yang memiliki potensi yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya.

b. Faktor Eksternal

Selain faktor internal perusahaan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah faktor eksternal. Faktor ini ada di luar perusahaan, namun dapat mempengaruhi tingkat kompensasi. Berikut adalah contohnya.

1. Pasar Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kompensasi. Tingkat kompensasi akan rendah jika jumlah penawaran kerja lebih tinggi dibanding jumlah permintaan kerja. Sebaliknya jika jumlah penawaran kerja lebih rendah dibanding jumlah permintaan, maka tingkat kompensasinya akan lebih tinggi.

2. Tarif

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga ditentukan oleh tingkat tarif yang berlaku pada industri yang bersangkutan. Tarif ini juga menentukan jumlah kompensasi yang ada pada perusahaan lain yang bergerak dalam industri yang sama.

3. Produktivitas

Jumlah kompensasi akan meningkat jika jumlah produktivitas juga meningkat. Agar dapat meningkatkan jumlah kompensasi maka pegawai perusahaan perlu meningkatkan produktivitas mereka. Seringkali faktor yang menyebabkan peningkatan produktivitas berada di luar perusahaan atau karyawan itu sendiri seperti misalnya penggunaan teknologi terbaru, metode baru atau teknik manajemen yang lebih baik.

4. Biaya Hidup

Biaya hidup pada suatu tempat dapat mempengaruhi tingkat kompensasi. Jika di suatu tempat biaya hidupnya tinggi maka akan tinggi pula tingkat kompensasinya. Sebaliknya jika biaya hidup di suatu tempat rendah maka tingkat kompensasinya juga akan rendah.

5. Serikat Pekerja

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi yang diperoleh cenderung tinggi. Sebaliknya jika serikat pekerjanya lemah, maka tingkat kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih kecil.

6. Pemerintah Beserta dengan Peraturan-Peraturannya

Salah satu kewajiban pemerintah adalah menjamin kesejahteraan warganya, diantaranya adalah kesejahteraan para karyawan. Agar dapat melindungi para karyawan dari ketidakadilan perusahaan, maka pemerintah perlu menetapkan tingkat minimum kompensasi yang perlu diberikan perusahaan kepada para karyawannya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

7. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian suatu negara maju yang ditandai dengan tingkat pengangguran yang rendah, maka tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga akan tinggi. Sedangkan jika kondisi perekonomian suatu negara sedang terpuruk yang ditandai dengan tingginya angka pengangguran, maka jumlah kompensasi yang dibayarkan juga tidak akan tinggi.

2.1.6 Indikator Kompensasi

Menurut Harahap *et al.* (2021) mengemukakan beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji/upah. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas. Fasilitas yang memadai.

Menurut Zunaidah *et al.* (2020) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

1. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.

4. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Khaeruman *et al.* (2021) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Menurut Sari *et al.* (2020) kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Handayani (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Samudra *et al.* (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab, standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan/pekerja dapat berhasil melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta mencakup hasil kerja dari segi kualitas, kuantitas, dan waktu.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wulandari dan Mustam (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor individu : Kemampuan dan Minat.
- 2) Faktor organisasi : Kepemimpinan dan Iklim organisasi.
- 3) Faktor Psikologis : Motivasi dan Kepuasan kerja.

Sementara itu, menurut Anwar (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. Budaya organisasi merupakan kebiasaan - kebiasaan atau norma - norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Kepuasan kerja seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.
10. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Dwianto *et al.* (2019) indikator dari kinerja yaitu :

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Sementara itu, menurut Harras *et al.* (2020) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja

Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

3. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

4. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi *stakeholder*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh, Universitas Pamulang (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, dan

				<p>nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$</p>
2	<p>Rifki Bahrul Ulumudin dan Tedy Ardiansyah (2023)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas PT BTA</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan metode riset asosiatif kausal melalui pendekatan kuantitatif. Detail akumulasi data diterima dari penyebaran kuesioner pada 85 pekerja harian lepas PT Buana Tirta Abadi (BTA) melalui teknik probabilitas sampling yaitu random sampling.</p>	<p>Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja ($t_{hitung} = 2,272, sig < 0,05$), begitu pula dengan disiplin kerja ($t_{hitung} = 9,014, sig < 0,05$). Analisis statistik juga mengindikasikan bahwa kedua variabel ini secara bersamaan</p>

				memberikan dampak secara efektif dan signifikan terhadap kinerja pekerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $sig < 0,05$).
3	Ahmad Yani (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi	Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan google form yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi ($t_{hitung} 6.563 > 1,658$) dengan tingkat signifikansi 0,0000.

4	Misbah, Laurentios Dadag Yogatama, Muhammad Alghifari, Muhammad Jorghi Alfaiz Tohir (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balaikota DKI Jakarta	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuisisioner. Data yang diperoleh oleh kuisisioner dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pekerja harian lepas. Pengujian data kuisisioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan excel pada metode uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balai Kota DKI Jakarta dengan di peroleh koefisien korelasi $r = 0,859$. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,859, yang berarti disiplin kerja yang diberikan Pada Balai Kota DKI Jakarta positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 73,83% yang memiliki arti
---	--	--	--	---

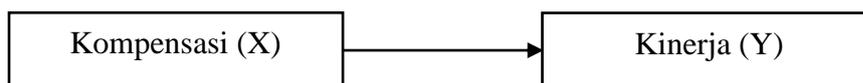
			<p>uji signifikan hipotesis pada $\alpha = 5\%$</p>	<p>bahwa kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Balai Kota DKI Jakarta dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 73,83% dan sisanya sebesar 26,17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $11,6391 > 2,010$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Balai Kota DKI Jakarta.</p>
--	--	--	--	---

5	Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, Tukini Tukini (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif penelitian, di mana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan Departemen Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sementara itu, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,486, artinya persentase efek Kompensasi atas kinerja karyawan adalah 48,6% sedangkan sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini. Hasil dari t Uji menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel ($5.146 > 2.048$).
6	Muhlisin dan Ria Novita Restu (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier sederhana, dengan melakukan uji validitas, uji	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tersebut memiliki efek positif terhadap kinerja Tenaga Harian

		TBPP) Pada Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin	reliabilitas dan uji hipotesis	Lepas-Tenaga Bantu Penuluh Pertanian (THL-TBPP) dengan nilai determinasi sebesar 0,578 atau sebesar 57,8% kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya sebesar 0,422 atau 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
--	--	---	--------------------------------	---

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam sebuah penelitian adalah panduan atau pemetaan konsep yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir dibangun berdasarkan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya, yang kemudian disesuaikan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT. Anugerah Satria Persada
2. H0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT. Anugerah Satria Pesada

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan secara rinci variabel yang akan diukur dan bagaimana cara mengukurnya, sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah total imbalan finansial yang diterima pekerja harian lepas, termasuk upah harian, insentif berdasarkan kinerja (upah per meter untuk penyambungan pipa), tunjangan makan siang serta fasilitas yang disediakan.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji/Upah - Insentif - Tunjangan - Fasilitas (Harahap <i>et al.</i> (2021))	Skala likert

Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja pekerja harian lepas, diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, termasuk kedalaman penggalian dan prosedur penyambungan pipa yang sesuai dengan standar teknis yang ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja - Sikap kerja - Perilaku kerja - Manfaat (Harras <i>et al.</i> (2020))	Skala Likert
--------------------	---	---	--------------

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu :

3. Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT. Anugerah Satria Persada
4. H0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT. Anugerah Satria Pesada