

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu pencapaian tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal (Changgriawan, 2017: 26).

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Maddinsyah & Wahyudi, 2017: 33). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawannya, dan kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi adalah setiap pendapatan berupa barang dagangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanannya kepada perusahaan. Imbalan adalah penghargaan bagi seorang

karyawan yang telah berkontribusi pada tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja. (M. Siagian, 2018: 25)

Kompensasi sendiri merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan karena dapat mendorong, menarik, mempertahankan, dan mempertahankan tenaga kerja yang lebih produktif. Secara umum, manajemen kompensasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai keadilan eksternal dan internal dan mencapai tujuan dari strategi yang mereka kejar. Kompensasi yang adil dapat memberikan insentif bagi kinerja karyawan yang optimal. (M. Siagian, 2018: 25).

Menurut (M. Siagian & Kilvin, 2020: 209) Kompensasi adalah hasil yang diterima karyawan perusahaan karena memberikan penghargaan kinerja kepada perusahaan. Dan juga menurut (M. Siagian, 2018) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawannya, dan kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi adalah setiap pendapatan berupa barang dagangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanannya kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang sudah ditampilkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah sebuah hasil yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas kerja kerasnya ataupun Apresiasi terhadap karyawan yang telah berkontribusi terhadap tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja.

2.1.1.2. Indikator-Indikator Kompensasi

Sesuai pendapat (Heryenzus & Laia, 2018: 13), indikator kompensasi, yaitu:

1. Manfaatnya bisa dalam bentuk menghubungkan dana pensiun ke asuransi atau menggabungkan dana perusahaan untuk mengumpulkan potongan dari gaji Anda, dan pembayarannya bisa satu kali, bulanan, atau kombinasi keduanya.
2. Insentif Penghargaan langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi standar kinerja yang ditetapkan.
3. Gaji Balas jasa berbentuk uang yang diterima seorang pegawai atas statusnya sebagai pegawai yang telah menginvestasikan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan sistem kompensasi dalam sebuah perusahaan adalah untuk mempertahankan dan juga menarik sumber daya manusia, karena perusahaan pasti membutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaanya. Menurut (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017) Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan.

2.1.1.4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (M. Siagian & Kilvin, 2020) beberapa jenis kompensasi, yaitu:

1. Jenis kompensasi yang bersifat langsung.

Kompensasi diberikan sesuai dengan waktu yang dijanjikan, misalnya gaji pegawai.

2. Jenis kompensasi yang bersifat langsung

Imbalan yang ditawarkan melampaui daftar di mana hadiah bisa berupa hadiah atau barang lainnya.

3. Bonus

Tipe ini dapat dicapai ketika karyawan dihargai untuk pekerjaan yang dilakukan untuk memotivasi mereka dengan kinerja yang baik.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018: 66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kebersihan, alat-alat yang memadai. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah tempat bekerja maupun di sekitar tempat kerja karyawan tersebut melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari (Wibowo & Widiyanto, 2019: 146) Adapun pernyataan yang satu pengertian yaitu pandangan (Burhannudin., Zainul, & Harlie, 2019: 194) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan. Begitu pula menurut (Hidayat & Cavorina, 2018: 41) lingkungan kerja ialah semua yang berada di dekat atau di sekitar karyawan yang bisa memicu diri mereka untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang terpenting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan secara tidak langsung meningkatkan kinerja ataupun motivasi seorang karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Jika suatu lingkungan kerja tidak dijaga ataupun dirawat, karyawan pastinya akan jadi tidak termotivasi dan kinerja pun juga akan ikut menurun sehingga lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan itu sangat penting dan harus diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Sat Nusapersada Tbk.

2.1.2.2. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 54) yaitu:

1. Penerangan dilokasi kerja manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
2. Keamanan di lingkungan kerja berguna untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kermanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

3. Suasana kerja memiliki kriteria yaitu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
4. Penggunaan warna di lokasi kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.2.3. Tujuan Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas pada karyawan atau pegawai akan meningkat. Dan juga manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatnya akan tinggi (Afandi, 2018: 67).

2.1.2.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Tambunan, 2018: 177) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik adalah setiap kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seorang karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau dengan bawahan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap individu terhadap pekerjaan sebagai ketidaksamaan antara besar ganjaran yang pekerja terima dengan besaran yang diyakininya harus diterima (Indra Yudha, 2018: 27). Sedangkan menurut (Adha et al., 2019: 63) menyatakan, seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan mungkin merasa bahwa pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut (Latief, Syardiansah, & Safwan, 2019: 45) Definisi menyeluruh dari kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian (Latief et al., 2019: 57) memaparkan, Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosional untuk mencintai dan menikmati pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam produktivitas, disiplin dan moral. Kepuasan kerja dapat berasal dari luar tempat kerja, di tempat kerja, atau kombinasi keduanya.

Menurut (Siagian et al, 2020: 332) Kepuasan kerja seorang karyawan yang rendah terlihat ketika seorang karyawan pulang ke rumah sebelum dimulainya hari kerja dan sering terlambat, menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, seperti mengobrol dengan rekan kerja atau membaca koran pada jam kerja, karena kurang mendapat imbalan jika bekerja dengan baik. Beberapa karyawan merasa tidak puas karena tidak diberikan promosi karena alasan seperti produktivitas.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang dimiliki oleh seseorang tergantung tingkat kepuasan pada system nilai yang diterapkan pada dirinya. Evaluasi dapat dilakukan untuk setiap pekerjaan yang dipegangnya. Evaluasi ini dilakukan sebagai rasa syukur karena mengakui nilai penting yang ada dalam pekerjaan. Ketika karyawan senang, mereka biasanya menyukai situasi kerja mereka.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Sesuai pendapat (Latief et al., 2019: 58) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Meskipun upah dan gaji sangat penting, namun secara kognitif kompleks dan dikenal sebagai faktor multidimensi kepuasan kerja.
2. Promosi datang dalam berbagai bentuk dan penghargaan, mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang berbeda.

3. Rekan kerja yang kolaboratif mengubah kepuasan kerja menjadi karyawan yang paling sederhana.
4. Kondisi kerja untuk kepuasan kerja tidak berbeda dengan efek jika kelompok kerja dikelola dengan baik dan tidak ada masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Jenis-jenis kepuasan kerja tergantung pada faktor-faktor seperti:

1. Lingkungan Non-fisik.
2. Lingkungan Fisik.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Suhroji & Wandu, Didi, 2019: 64) memaparkan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan.
2. Lingkungan non fisik.
3. Lingkungan fisik.
4. Promosi.
5. Kompensasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 75) Kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, yang meliputi sumber daya, pelatihan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan motivasi diri untuk

menyelesaikannya. Kekuatan yang memungkinkan ini adalah apa yang membuat seseorang melakukan sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, seperti sikap terhadap kolaborasi, kehadiran di tempat kerja, kerangka waktu yang dihabiskan, kualitas pengeluaran, dan jumlah uang yang dihabiskan.

Kinerja karyawan sesuai pemaparan (M. Siagian & Kilvin, 2020: 210) Pencapaian perusahaan yang dapat dinyatakan sebagai inovasi, keandalan, efisiensi, atau hasil lain yang dibutuhkan perusahaan. Sesuai pemaparan dari (M. Siagian & Kilvin, 2020: 46) Produktivitas adalah hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seorang karyawan saat melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi pekerjaan.

Kinerja adalah pengalaman individu atau kelompok untuk mencapai hasil yang diharapkan dan tepat dalam kinerja yang merupakan bagian dari tanggung jawab. Kinerja didefinisikan sebagai memastikan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan misinya. (Ginting, 2018: 76). Menurut (Shinta & Siagian, 2020: 340) Evaluasi kinerja karyawan, yaitu kerja kelompok atau individu dalam perusahaan, untuk memungkinkan mereka melakukan tugas-tugas utama yang ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas tentang produktivitas tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kinerja yang dicapai selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja menjadi tolak ukur untuk mengimplementasikan

kinerja organisasi dan harus terus ditingkatkan untuk melacak dan meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.4.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai pendapat (Latief et al., 2019: 61) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kualitas adalah seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.
2. Kuantitas adalah jumlah jam kerja seorang karyawan per hari. Jumlah pekerjaan tersebut dikenal sebagai tingkat kerja setiap pekerja.
3. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, merupakan persepsi karyawan ketika melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Latief *et al.*, 2019: 59) kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor, yang meliputi:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan psikologis pegawai/karyawan meliputi kemampuan empiris dan kemampuan intelektual. Artinya pekerja dengan IQ di atas rata-rata cenderung mendapatkan hasil yang lebih baik lebih cepat bila dilatih setiap hari.

2. Faktor Motivasi

Pembentukan motivasi berasal dari perilaku seorang karyawan untuk memecahkan situasi kerja yang ada. Motivasi inilah yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.4. Penilaian Kinerja

Menurut (Ekaputra & Pudji. W, 2018: 29) penilaian kinerja bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Ringkasan evaluasi kegiatan. Artinya, evaluasi pada akhir periode evaluasi. Dalam hal ini, evaluator membandingkan kriteria kinerja karyawan dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kemudian evaluator mengisi formulir evaluasi kinerja sebagai hasil akhir evaluasi kinerja. Hasil akhir ini disajikan kepada mereka yang dinilai dan didiskusikan dalam wawancara penilaian kinerja.
2. Penilaian Kinerja Formatif. Dengan kata lain, evaluasi kinerja adalah untuk menemukan kesenjangan antara standar kinerja dan kinerja ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tujuan. Setiap penyimpangan atau perbedaan dari kinerja yang diinginkan akan segera diperbaiki. Selain itu, melaksanakan evaluasi ini, menyesuaikan sesuai kebutuhan beberapa kali.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis yang berkaitan dengan variabel-variabel diatas, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Toni & Siagian, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa.	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
3	(Gede, Cahyana, & Jati, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
3	(Saputra, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa Kota Batam.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover (H3).
4	(Suhroji & Wandu, Didi, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasilnya yakni nilai signifikan, dimana bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh kepada Kinerja pegawai.
5	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	(Prasada, Sunarsi, & Teriyan, 2020)	Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
7	(Gede et al., 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesimpulan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
8	(Kurniawan & Nawawi, 2020)	Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Narasuci, Setiawan, & Noermijati, 2018)	Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction.	Analisis Regresi Linear Berganda	Studi tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajer yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kinerja instruktur bersifat langsung atau tidak langsung Melalui motivasi kerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut (Arifudin, 2019: 188) Mereka mengklaim bahwa penghargaan bekerja, tetapi meningkatkan

penghargaan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Franata, Wau, & Ginting, 2019: 36) Untuk memiliki perspektif yang berbeda tentang komunikasi, suatu proses yang dilakukan oleh pengirim informasi dan pihak yang menerima informasi, proses ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti di jejaring sosial atau lainnya. Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan (Nugraha & Tjahjawati, 2018: 28)

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut (T. S. Siagian & Khair, 2018: 68) mengemukakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

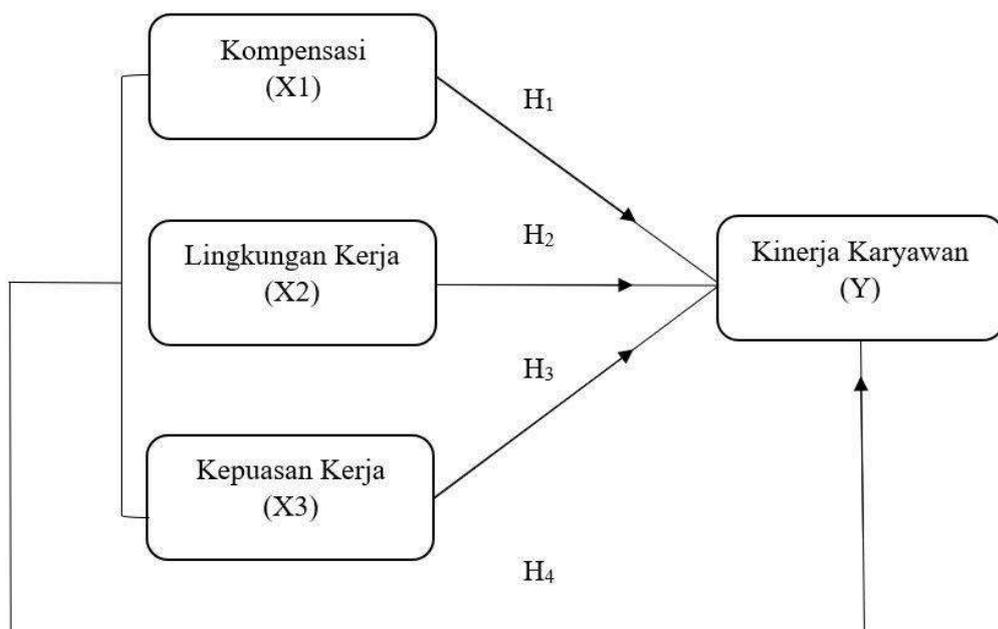
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut (Gede et al., 2017: 1339) mengemukakan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

2.3.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap semua variabel bebas meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sesuai dengan hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menurut kinerja karyawan, maka organisasi perlu meningkatkan ketiga variabel berikut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini: Yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Dengan demikian kerangka dalam penelitian ini bisa dirumuskan di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H₁: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

H₂: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

H₃: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

H₄: Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk.