

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Umar (2007, 16) adalah: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Umar (2007:17), indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.1.3 Jenis-jenis Kompensasi.

Jenis-Jenis Kompensasi Menurut Gugup Kismono (2011: 178)

Menurut Gugup Kismono bahwa kompensasi terdiri atas macam-macam kategori yakni sebagai berikut..

1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terbagi dua macam yaitu, *kompensasi langsung* yang berupa pembayaran upah (pembayaran atas tujuan jam kerjanya), gaji (pembayaran secara tetap), dan insentif atau bonus. Sementara *kompensasi tidak langsung* adalah berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan misalnya program beasiswa pendidikan, libur, perumahan dll.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi yang terdiri atas dua macam yakni *kepuasan dari pekerjaan itu sendiri* dan *kepuasaan yang diperoleh dari lingkungan kerja*. Kepuasan dari lingkungan pekerjaan itu sendiri adalah kepuasaan yang diberikan berupa tugas-tugas menarik, tanggung jawab, tantangan, rasa pencapaian, dan juga pengakuan. Sedangkan kepuasaan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan juga lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.1.4 Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) (Hasibuan, 2012:121-122) antara lain:

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3. Pengadaan efektif.

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah.

Jika kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen non organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Komitmen organisasi menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi.

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasi yang diutarakan oleh Robbins, (2008) adalah:

1. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan *Pecto* mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance comimitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

2.1.3 Pengembangan Karier

2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2011:98), “Pengembangan karier adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun”. Sedangkan menurut Isniar Budiarti dan Trustorini Handayani (2010) pengembangan karier adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karier di masa sekarang dan masa depan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karier

Tujuan utama pengembangan karier adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2013:77-78) tujuan pengembangan karier adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
7. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Manfaat pengembangan karier adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karier yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi tersebut

Menurut Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karier, yaitu:

1. Pengembangan karier memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai.
3. Dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
5. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang menghalang pengembangan kariernya.

Pengembangan karier bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Adapun Menurut Siagian (2012:207) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier.
Perlakuan adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan- pertimbangan yang obyektif, rasional dan diketahui secara luas di kalangan pegawai.
2. Kepedulian para atasan langsung.

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para pegawai umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan kesempatan untuk dipertimbangkan untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4. Minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai

variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan kariernya. Sebaliknya berbagai faktor tersebut tidak mustahil membatasi keinginan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa jenis informasi yang dibutuhkan pun berbeda dari seorang pekerja ke pekerja lain. Disini lah letak pentingnya fleksibilitas dan sikap proaktif dimaksud karena dengan pendekatan demikian bagian yang mengelola sumber daya manusia mengetahui keinginan setiap pegawai dan menyesuaikan pengambilan langkah-langkah tertentu berdasarkan keinginan yang individualistik tersebut.

5. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang berlain-lainan pula. Menarik untuk mencatat bahwa kepuasan dalam konteks karier tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam kariernya, meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa “puas” Karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pada hakikatnya, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Menurut Isnar Budiarti (2013) kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Menghargai rekan kerja satu sama lain. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2018	Adyan Hariyanto	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Metode : kuisioner Popuolasi: 35 responden.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng Metodologi : Kuantitatif	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu motivasi, kompensai, kompetensi dan kinerja sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel yaitu kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja
2	2018	Sri Mulyati, Dr.Bachruddin Saleh Luturlean S.E, M.M Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Metode : kuisioner Popuolasi: 50 responden.	Berdasarkan uji t, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Dari hasil uji t dapat diketahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Besarnya kontribusi variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) Metodologi : Kuantitatif	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu kompensasi dan kinerja sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja
No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

3	2017	Distyawaty Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja</p> <p>Metode : kuisioner Popuolasi: 75 responden.</p>	<p>Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>Metodologi :Kuantitatif</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karier dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu kompetensi, pengembangan karier dan kinerja sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja</p>
4	2017	Andi Ratna Sri Dewi Dr. Hasniaty	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja</p> <p>Metode : kuisioner Popuolasi: 35 responden.</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.</p> <p>Metodologi :</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dan sama-sama menggunakan 4 variabel</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variable kepemimpinan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variable kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja</p>

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	2017	Prayoga Setia Darma dan Achmad Sani Supriyanto	The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance Metode : Popuolasi: 70 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan 3variable yaitu kompensasi, kepuasan dan kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variable kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja.
6	2016	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Metode : wawancara dan kuisisioner Populasi: 33 responden.	Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karier karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Metodologi : kualitatif dan kuantitatif	Penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karier dan kinerja.	Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel
7	2016	Shelvi Aprilia Suryadani Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyaan	Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh positif variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik penerapan pengembangan karier di Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya maka kinerja karyawannya juga semakin meningkat. Metodologi : Kuantitatif	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karier dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu pengembangan karier dan kinerja sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabel yaitu kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	2016	Ranty Sapitri	<p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode : kuisisioner Popuolasi: 76responden.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Area Pekanbaru. Hal ini tentunya komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang akan dihasilkan oleh karyawan Perusahaan.</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabe yaitu kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja</p>
9	2016	<p>Rositha Dini Permatasari Bambang Swasto Mohammad Iqbal</p> <p>Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang</p>	<p>Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode : kuisisioner dan dokumentasi Popuolasi: 79 responden.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metodologi : Kuantitatif</p>	<p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu kemampuan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabe yaitu kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja.</p>

No	Thn	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	2014	Omotayo Adewale Osibanjo, Adenike Anthonia Adeniji, Hezekiah Olubusayo F Alola	Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention	Hasilnya menunjukkan kuat hubungan antara paket kompensasi dan kinerja karyawan dan retensi. Ringkasan temuan menunjukkan bahwa ada yang kuat korelasi antara variabel dependen dan independen yang diuji (gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan tunjangan tambahan). Namun, manajemen dan pengambil keputusan harus berusaha untuk meninjau paket kompensasi di berbagai tingkatan untuk mendapatkan kepuasan dan pencegahan karyawan yang tinggi perputaran tenaga kerja di antara anggota staf.	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu kmpensasi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu kompensasi kinerja karyawan dan retensi karyawan sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabe yaitu kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja.
11	2013	Weihui Fu and Satish P. Deshpande	The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company	Hasil penelitian menunjukan komitmen organisasi telah dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja.	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel yaitu iklim peduli, kepuasan kerja, komitmen Organisasi dan kinerja kerja karyawan sedangkan penelitian penulis menggunakan 4 variabe yaitu kompensasi, komitmen organisasi, pengembangan karier dan kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan dapat dikatakan maju karena memiliki faktor pendukung, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dengan SDM yang baik maka organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk menciptakan SDM yang baik diperlukan adanya rasa kepuasan kerja pada pegawai. Dengan terciptanya rasa kepuasan atas pekerjaan yang mereka kerjakan akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah mereka buat sebelumnya. Kepuasan kerja pegawai merupakan rasa puas atas pekerjaan mereka sendiri dan imbalan yang mereka dapatkan dari hasil kerja yang selama ini mereka kerjakan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Selain faktor kompensasi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen

organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993, 290) yaitu : (1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (2) kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dan (3) memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

Selain itu pengembangan karier juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatnya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti/diberhentikan maupun karena meninggal dunia.

2.2.1 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

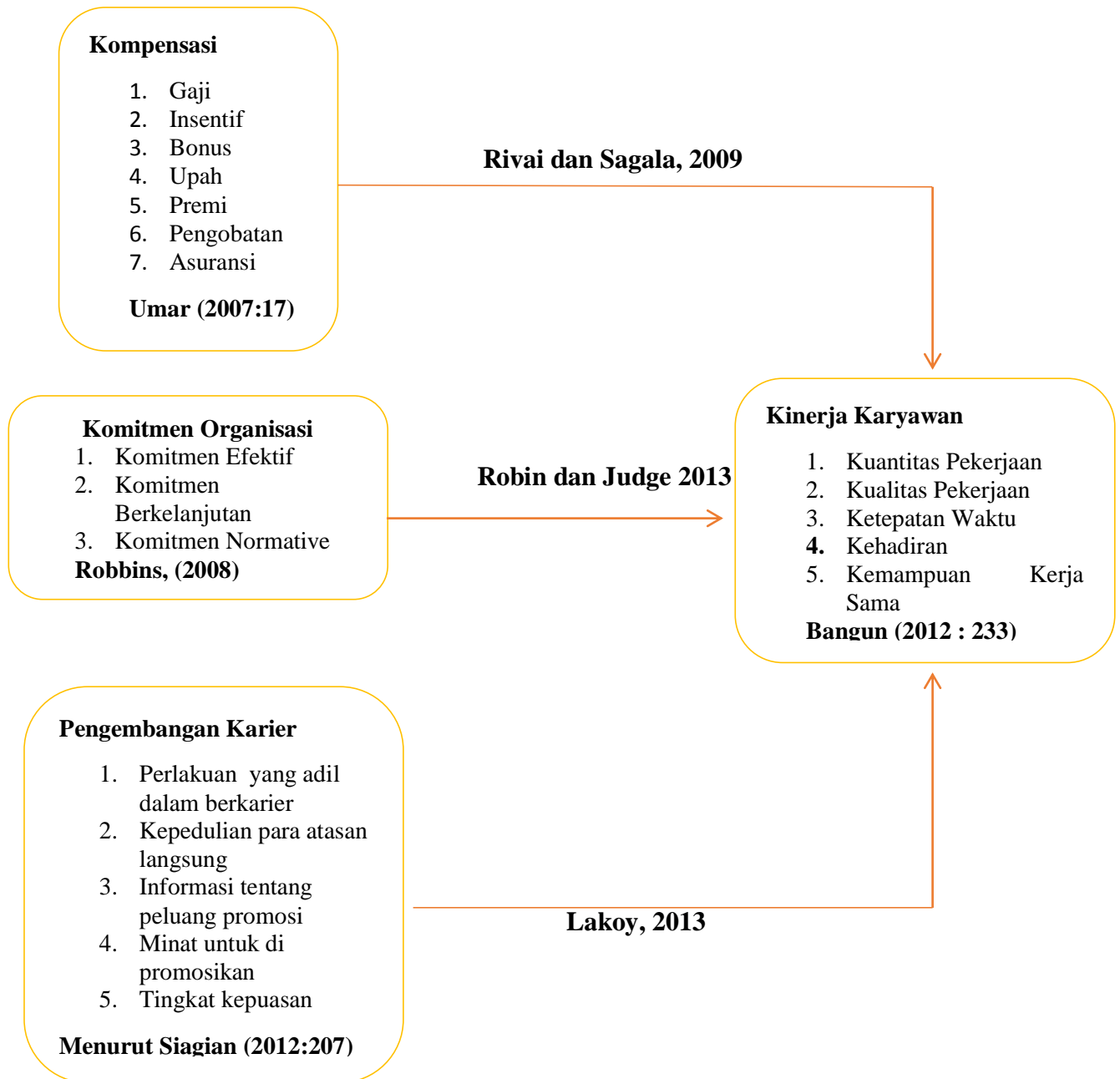
Kompensasi yang diberikan pimpinan dan perusahaan bagi karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan kompensasi ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009).

2.2.2 Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa: “Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan”. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan.

2.2.3 Hubungan antara Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian (Lakoy, 2013) yang menyatakan bahwa secara parsial Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini memberikan pengaruh yang baik terhadap kepercayaan masyarakat dalam mengapresiasi pelayanan yang didapat dari instansi yang memberikan pelayanan terhadap mereka. Dengan demikian masyarakat merasakan adanya kepuasan yang diperoleh dari instansi yang melayaninya. Pengembangan karier tentunya merupakan harapan dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dengan adanya pengembangan karier, pegawai merasa adanya kepastian dalam karier yang akan di raih di masa akan datang dengan diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Utama

H1 : Diduga kompensasi (X1) rendah, komitmen organisasi (X2) cukup tinggi, pengembangan karier (X3) cukup tinggi terhadap Kinerja karyawan (Y) cukup tinggi.

Sub Hipotesis

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.