

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kompensasi

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai timbal balik karyawan dalam melakukan tugas keorganisasian. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Anthony and Govendaraja (2003) Kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Gary Dessler (2007)

Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Indikator kepuasan kompensasi Menurut Heneman and Schwab (1985)

a. Tingkat kompensasi

Tingkat kompensasi mengacu pada kompensasi langsung (upah atau gaji) individu saat ini.

b. Manfaat

Manfaat mencerminkan gaji tidak langsung kepada individu dalam bentuk tunjangan, asuransi, pensiun, pemeliharaan pendapatan, dan layanan lainnya. Saat ini, manfaat terdiri dari rata-rata lebih dari 40% dari total biaya penggajian di AS (Chamber of Commerce 1981).

c. Kenaikan kompensasi

Kenaikan kompensasi mengacu pada perubahan individu dalam tingkat pembayaran

d. Struktur kompensasi / Administrasi

Struktur kompensasi / Administrasi mengacu pada hubungan hierarkis yang dibuat di antara tarif kompensasi untuk berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Keempat dimensi ini secara administratif independen dalam arti bahwa organisasi sering memiliki kebijakan dan praktik terpisah yang berlaku untuk masing-masing. Misalnya, kenaikan kompensasi dapat ditentukan dengan penilaian kinerja (peringkat prestasi) atau sebagai fungsi pengalaman (senioritas), sedangkan struktur kompensasi dapat ditentukan melalui evaluasi pekerjaan. Jadi, apa yang 'diterima' dalam kompensasi total bervariasi di empat dimensi yang diidentifikasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan pasti berbeda-beda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan tiap perusahaan. Tujuan kompensasi dapat menjadi salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) antara lain :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa dari perusahaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan kebutuhan pribadinya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari apa yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan

semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan tidak akan melakukan demo terhadap perusahaan.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut S. Pantja Djati (2003) ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu:

- a. Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.
- b. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama.

- c. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
- d. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Dampak kepuasan kompensasi menurut Sjafrri (2009) yaitu :

- a. Keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan, Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
- b. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima seperti fasilitas, tambahan gaji, maka karyawan tersebut akan memaksimalkan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.
- c. Karyawan yang merasa puas atas kompensasi yang diterimanya, karyawan tersebut akan lebih cenderung merasa bangga dan akan lebih setia terhadap perusahaannya.

2. Kinerja

Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan dan ketrampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa, kinerja dapat diartikan sebagai catatan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi selama periode tertentu untuk melakukan perbaikan pada tugas selanjutnya.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat

menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2002) memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2003), menyebutkan untuk pengukuran kinerja seseorang karyawan menggunakan dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2003) yaitu:

1. *Quality* Adalah sebagai "*the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity.s intended purpose*". Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan ang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.

2. *Quantity* Yaitu "*the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of completed activity cycler*" artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.
3. *Timeliness* Yaitu "*the degree to which an activiy completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for ather activities*", ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang rnenunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
4. *Cost effectiveness* Yaitu "*the degree to which the use of organization resources (eg: human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit instead of use of resource*", ini berarti *cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki organisasi untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision* Yaitu "*the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome*", ini berarti *need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu

fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.

6. *Interpersonal impact* Yaitu "*the degree to which a performer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among coworkers and subordinates*", ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja. Secara umum kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria mana yang digunakan adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan.

Menurut Suwarsono (2004), bahwa kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Suwarsono (2004).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara (2017)

Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan terdiri atas kemampuan potensi pendidikan dan keterampilan, apabila memiliki pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dimana, menurut Tika (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor pribadi yaitu keahlian pribadi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen, kemampuan kognitif dan fisik seseorang. Faktor lain seperti motivasi dan ketrampilan antarindividu.
2. Faktor kepemimpinan yaitu kualitas dorongan, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pemimpin tim. Tetapi itu semua tergantung pada diri masing-masing karyawan dalam menerima arahan dan dorongan dari pimpinan.

3. Faktor tim yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Ketika salah satu rekan kerja melakukan kesalahan maka rekan kerja yang lain harus memberitahu atau meluruskan kesalahan agar lebih baik lagi.

Menurut Dhian (2015) ada dua dampak pada kinerja, yaitu :

1. Seseorang yang memiliki kinerja baik ia akan lebih memaksimalkan pekerjaan yang dibebankan dari perusahaannya dan akan lebih mempunyai komitmen terhadap perusahaannya.
2. Jika kinerja seseorang meningkat maka menandakan ia puas atas kompensasi yang diberikan kepadanya dari perusahaan.

3. Locus of Control

Menurut Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.

Lebih lanjut Rotter mengemukakan, jika locus of control dapat dipandang sebagai keyakinan umum seseorang terhadap hasil upaya dan kemampuan mereka baik dari faktor eksternal yaitu nasib dan keberuntungan maupun dari faktor internal yaitu perilaku individu.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) *Locus of control* adalah keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu merespon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan

sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan pengaruh berbagai faktor lingkungan.

Rotter (1990) menjelaskan bahwa individu yang dikendalikan secara internal berpendapat bahwa penguatan (*reinforcement*) atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal diri mereka, misalnya kemampuan atau usahanya sendiri. Dengan begitu, seorang individu dengan *locus of control* internal lebih menyukai untuk percaya pada kemampuan sendiri daripada situasi yang menguntungkan.

Pada individu yang dikendalikan secara eksternal meyakini bahwa penguatan (*reinforcement*) atau hasil dari suatu perilaku merupakan suatu fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib atau takdir, yang dikendalikan oleh suatu kekuatan lain diluar dirinya, atau beberapa kejadian yang tidak dapat diperkirakan.

Indikator *Locus of Control* menurut Rotter (1992)

- 1) Dimensi *external locus of control*, persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar.
 - a. Pasif dan hanya menerima informasi.
 - b. Kurang memiliki inisiatif.
 - c. Lebih percaya pada nasib dan suka bergantung pada orang lain.
 - d. Lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan.

2) Dimensi internal *locus of control*, persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri.

- a. Lebih aktif mencari informasi dan banyak mengambil inisiatif.
- b. Lebih suka pada tantangan untuk maju.
- c. Lebih percaya pada usaha, kemampuan dan kemauan dalam mencapai sukses.

Karakteristik *Locus of Control* Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

Locus of control internal :

- a. Suka bekerja keras

Ketika sedang melakukan sesuatu dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

- b. Memiliki insiatif yang tinggi

Ketika merasa bingung atau sedang terdesak, orang tersebut akan bertanya kepada orang lain atau rekan kerja.

- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah

Ketika sedang melakukan sesuatu dan mendapat masalah tidak mudah menyerah.

- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

Ketika sedang melakukan sesuatu tidak pernah melakukan hal yang sia-sia agar hasil yang dicapai maksimal.

- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

Ketika sedang melakukan sesuatu tidak pernah mengeluh supaya pekerjaan cepat selesai.

Locus of control external :

- a. Kurang memiliki inisiatif

Ketika merasa bingung atau melakukan kesalahan tidak mau bertanya.

- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol

Ketika sedang melakukan sesuatu selalu mengharap bantuan orang lain atau rekan kerja.

- c. Kurang mencari informasi

Ketika sedang melakukan sesuatu cenderung pasif dan tidak mau bertanya.

- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.

Ketika sedang melakukan sesuatu tidak pernah bekerja secara maksimal.

- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

Ketika sedang melakukan sesuatu tidak percaya diri dan kurangnya pengetahuan sehingga bergantung pada bantuan orang lain.

Dampak *Locus of Control*

Locus of Control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Johnson, G.H. dan McGill, G.A (1988) yaitu:

- a. Locus of control internal. *Locus of Control* internal melakukan pekerjaan lebih baik, dengan mengendalikan sendiri dan turut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan.
- b. Locus of control eksternal. *Locus of control* eksternal berkinerja baik pada partisipasi dalam mengembangkan perusahaan yang kurang atau rendah.

B. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

Kepuasan kompensasi memiliki dua dampak yaitu dampak positif dan dampak negatif kepuasan kompensasi yang berdampak positif dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Adapun kepuasan kompensasi yang berdampak negatif jika kompensasi yang didapatkan tidak sesuai harapan maka motivasi untuk bekerja menjadi kurang maksimal.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil. Dengan adanya rasa tanggung jawab secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan secara optimal dan mempunyai keyakinan kuat akan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Apabila tingkat kepuasan kompensasi seorang karyawan tersebut tinggi, maka kinerja seorang karyawan tersebut akan tinggi. Namun sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kompensasi seorang karyawan rendah, maka kinerja karyawan

tersebut akan rendah. karyawan yang mendapat tingkat kepuasan kompensasi tinggi cenderung untuk bekerja secara optimal dalam perusahaan, sedangkan karyawan yang mendapat kepuasan kompensasi rendah terhadap pekerjaannya cenderung bekerja kurang optimal dalam perusahaan. Dengan demikian kepuasan kompensasi menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kompensasi yang didapat dapat mempengaruhi kinerja seseorang dari pekerjaannya yang telah diberikan perusahaan.

Dari peneliti terdahulu terdapat beberapa jurnal pendukung seperti berikut,

judul	Peneliti	Hasil
Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Sopar Sihar Imanuel Siagian	kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang	Yerri Suryoadi Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si	ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)	Nadya Wahyuningtyas Suharnomo	kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
A Study of the Relationship between Pay Satisfaction and Job Performance for Employees	<u>Du Lanying</u> <u>Zhao Fenfen</u>	<i>Pay structure satisfaction had a significantly positive relationship with job performance</i>

Tabel 2. 1. Penelitian terdahulu

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya, maka penulis menarik sebuah hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja.

2. *Locus of Control* Memoderasi Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

Locus of control merupakan keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya, *locus of control* dapat memberikan dampak positif dan negatif tergantung pada sikap individu yang dipengaruhi oleh lingkungan maupun dirinya sendiri.

Kepuasan kompensasi ialah kondisi dimana seseorang karyawan merasa puas dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan ia bekerja secara maksimal karena telah terpenuhi kebutuhan individu dan mendapatkan imbalan karena telah bekerja dengan baik.

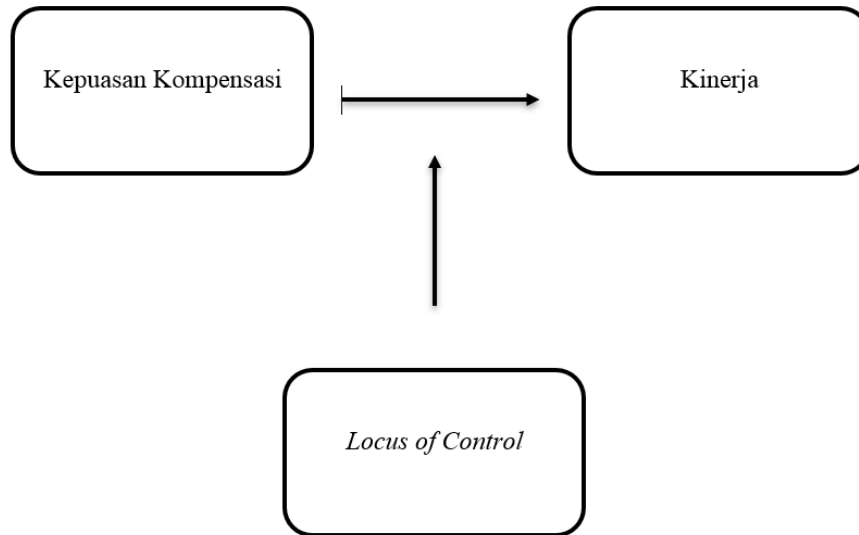
Locus of control dapat memoderasi kepuasan kompensasi terhadap kinerja driver, Secara normal orang yang mempunyai kepuasan kompensasi tinggi maka kinerjanya akan bagus tetapi mereka yang mempunyai *locus of control* eksternal tidak merasakan seperti itu, mereka cenderung bergantung pada orang lain dan kurang memiliki inisiatif, sehingga hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja belum tentu tinggi.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya, maka penulis menarik sebuah hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H2 : *Locus of Control* Memoderasi Hubungan antara Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

C. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, maka model penelitian yang dibuat sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan kepuasan kompensasi sebagai variabel bebas (independent), kinerja sebagai variabel terikat (dependent) dan *locus of control* sebagai variabel moderasi.