

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Salah satu prinsip teori pertukaran sosial adalah bahwa hubungan berkembang dari waktu ke waktu menjadi kepercayaan, kesetiaan dan komitmen bersama. Untuk melakukan hal tersebut para pihak harus mematuhi ‘aturan’ pertukaran tertentu. Aturan pertukaran membentuk definisi normatif dari situasi yang terbentuk atau yang diadopsi oleh partisipan di dalam suatu hubungan pertukaran. Dengan cara ini, penggunaan teori pertukaran sosial dalam model perilaku organisasi didasarkan pada aturan atau prinsip pertukaran yang menjadi acuan yang telah diuraikan dalam teori pertukaran sosial (Cropanzano & Mitchell, 2015). Dalam penelitian ini teori ini di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memperoleh kompensasi sesuai dengan harapan, dan merasakan budaya organisasi yang cocok maka karyawan akan memberikan kinerja dan komitmen yang baik untuk organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kawiana (2020) Serangkaian prestasi yang merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan usaha, termasuk pengembangan produktivitas dan berhasilnya pemasaran, berdasarkan dengan wewenang serta tanggung jawabnya, tergolong dalam kinerja pegawai. Sesuai dengan Busro (2018), Kinerja mengacu pada upaya gabungan karyawan individu serta kolektif pada suatu organisasi, ketika melakukan tugas serta tanggung jawab yang dibagikan kepadanya sesuai dengan wewenang yang dibagikan oleh organisasi. Visi serta misi organisasi selaras dengan tujuan untuk menyediakan kapasitas, ketahanan, kemandirian, dan keterampilan pemecahan masalah sebagaimana ditetapkan. Masa tenggang yang diberikan sudah sesuai secara moral dan etika serta sesuai dengan peraturan. Kinerja sesuai pernyataan Prawirosentono dalam Sinambela (2016) yakni total pekerjaan yang dicapai pegawai secara personal maupun kolektif sesuai kewenangan serta tanggung jawab masing-masing yang dimaksudkan guna memperoleh visi serta misi perusahaan yang bersangkutan sesuai peraturan serta bermoral dan beretika.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2018) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal

Tingkat kecerdasan, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan merupakan hal-hal yang termasuk dalam faktor internal.

2) Faktor Eksternal

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen merupakan hal-hal yang termasuk dalam faktor eksternal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin and Russel (2011) dalam Busro (2018) terdapat 6 indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) *Quality*

Yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

2) *Quantity*

yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3) *Timeliness*

Yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

4) *Cost effectiveness*

Yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5) *Need for supervision*

Yaitu tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6) *Interpersonal impact*

Yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Kawiana (2020) yakni hal yang diterima pegawai sebagai substitusi pemberian jasa pegawai tersebut kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan selaku fungsi implementasi manajemen sumber daya manusia yang berkorelasi dengan segala jenis penghargaan individu yang pantas selaku imbalan ketika melaksanakan aktivitas organisasi. Kompensasi menurut Sinambela (2016) yakni akumulasi dari semua *reward* yang diterima pegawai selaku kontribusi atas jasa karyawan tersebut kepada organisasi. Kompensasi bertujuan untuk menarik, mempertahankan serta memotivasi pegawai.

b. Faktor-Faktor Kompensasi

Werther dan Davis (1996) dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor yaitu sebagai berikut:

1) Memperoleh pegawai yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2) Mempertahankan pegawai yang ada

Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

c. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Abdussamad (2014) dalam Widayati (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan.

2) Insentif

Jenis kompensasi yang di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

3) Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya)

Jenis kompensasi dalam bentuk *nonfinancial*, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Jenis kompensasi *nonfinancial* yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sesuai pernyataan Busro (2018) yakni perspektif bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang terdiri dari seperangkat nilai-nilai organisasi yang berdampak pada proses kerja dan perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai ini berfungsi untuk membedakan organisasi dari organisasi lain.

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2001) dalam Busro (2018) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh umum dari luar yang luas

Meliputi faktor-faktor yang tidak dapat dikontrol atau hanya sedikit dapat dikontrol oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikontrol daripada faktor internal. Contohnya nilai tukar dolar, harga bahan baku, tuntutan upah minimum regional, tarif harga listrik, harga bahan bakar, suku cadang dan permintaan barang yang dapat naik atau turun.

2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya sopan santun dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.

3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2008) dalam Neno (2019) yaitu sebagai berikut:

1) *Innovation and risk taking*

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2) *Attention to detail*

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.

3) *Outcome orientation*

Sejauh mana karyawan manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4) *People orientation*

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.

5) *Team orientation*

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

6) *Aggresiveness*

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7) *Stability*

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Kompensasi Meyer serta Herscovitch dalam Kawiana (2020) menjelaskan komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kesetiaan terhadap organisasi yang ditandai dengan kekuatan dan stabilitas psikologis, yang mengikat individu dalam proses tindakan yang berkaitan dengan sasaran organisasi. Komitmen organisasi menurut Busro (2018) yakni realisasi dari kerelaan, kesadaran serta keikhlasan individu guna mengikat diri serta senantiasa ada pada organisasi yang divisualisasikan oleh besarnya usaha, tekad, serta keyakinan ketika menggapai tujuan bersama. Komitmen organisasi sesuai pernyataan Mowday dkk., (1979) didefinisikan selaku keterlibatan dengan organisasi tertentu dalam kaitannya dengan kekuatan relatif seorang individu. Hal ini dapat dikategorikan menjadi tiga faktor yang mempengaruhi: pertama, keyakinan kuat dan dukungan terhadap tujuan dan prinsip organisasi; kedua, kapasitas untuk mendedikasikan upaya besar dalam memajukan tujuan organisasi; dan ketiga, kecenderungan yang mendalam untuk mempertahankan afiliasinya dengan organisasi.

b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Faktor-faktor komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Busro (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar kebutuhan psikologis yang terpenuhi.
- 2) seberapa besar kesesuaian nilai dan tujuan organisasi menurut persepsi individu.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Mowday dkk., (1979) yaitu sebagai berikut:

1) Kesuksesan Organisasi

Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses.

2) Bagian Organisasi

Saya membicarakan organisasi ini kepada orang lain sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja.

3) Loyalitas

Saya merasa memiliki loyalitas yang rendah di organisasi ini (R).

4) Jenis Pekerjaan

Saya akan menerima hampir semua jenis pekerjaan agar tetap bekerja untuk organisasi ini.

5) Nilai

Saya menemukan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi sangat mirip.

6) Bagian organisasi

Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.

7) Kesamaan jenis pekerjaan

Saya bisa saja bekerja pada perusahaan lain selama jenis pekerjaannya sama (R).

8) Kinerja karyawan

Perusahaan ini sangat menginspirasi saya dalam hal kinerja karyawan.

9) Perubahan keadaan

Hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini untuk menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini (R).

10) Pilihan organisasi

Saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja daripada yang lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung.

11) Bertahan dengan organisasi

Tidak banyak yang bisa diperoleh dengan tetap bertahan di organisasi ini sepanjang waktu (R).

12) Kebijakan organisasi

Seringkali, saya merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya (R).

13) Takdir organisasi

Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.

14) Inspirasi kerja

Bagi saya ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan organisasi tempat saya bekerja.

15) Keputusan Bekerja

Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah kesalahan saya (R).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
-----	---------------------------------	-------------------------	-------

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	<p>Meutia & Husada (2021)</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 1</p> <p>P-ISSN: 2527-7502 E-ISSN: 2581-2165</p>	<p>Variabel independen X1: Budaya organisasi X2: Komitmen organisasi Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2.	<p>Arifudin (2019)</p> <p>Jurnal ilmiah MEA: Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol. 3 No. 2</p> <p>E-ISSN: 2621-5306 P-ISSN: 2541-5255</p>	<p>Variabel independen X: Kompensasi Variabel dependen Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p>Alfiansyah (2021)</p> <p>Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 4 No. 1</p> <p>E-ISSN: 2623-2634</p>	<p>Variabel independen X1: Kompensasi X2: Kepuasan kerja Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
4.	Astuti (2019) Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetyo Vol. 5 No. 2 ISSN: 2477-6718	Variabel independen X1: Kompensasi X2: Motivasi Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Bolung dkk., (2021) Oikonomia: Jurnal Manajemen P-ISSN: 0215-143X E-ISSN: 2797-8966	Variabel independen X1: Budaya Organisasi X2: Pengembangan karir X3: Komitmen organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Burhanuddin dkk., (2019) Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 P-ISSN: 2089-550X E-ISSN: 2527-6638	Variabel independen X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan kerja X3: Komitmen organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Dahlila & Frinaldi	Variabel independen	1. <i>Work culture has a</i>

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	(2021) Jurnal ilmiah ilmu administrasi publik Vol. 11 No. 1 P-ISSN: 2086-6364 E-ISSN: 2549-7499	X1: <i>Work culture</i> X2: Compensation X3: <i>Work spirit</i> Variabel dependen Y: Employee performance	<i>direct influence on the employee performance</i> 2. Compensation has a direct influence on the employee performance 3. <i>Work spirit has a direct influence on the employee performance</i>
8.	Dwianto dkk., (2019) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 2 No. 2 P-ISSN: 4321-1234 E-ISSN: 2599-3410	Variabel independen X: Kompensasi Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Girsang (2019) Asian journal of innovation and entrepreneurship Vol. 4 No. 2 P-ISSN: 2477-2824 E-ISSN: 2477-0574	Variabel independen X1: Budaya organisasi X2: Komitmen Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Hasibuan (2019) Jurnal Ecobisma Vol. 6 No. 1 P-ISSN: 2477-6092 E-ISSN: 2620-3391	Variabel independen X1: Kompensasi X2: Kompetensi Variabel dependen Y: Kinerja Karyawan	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi secara parsial berpengaruh

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			terhadap kinerja karyawan
11.	Hayati dkk., (2020) Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Vol. 5 No. 2 P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN: 2614-8021	Variabel independen X1: Komitmen organisasi X2: Motivasi kerja Variabel dependen Y: Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
12.	Irawati dkk., (2019) Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7 No. 2 E-ISSN: 2580-3743	Variabel independen X1: Motivasi kerja X2: Komitmen organisasi X3: Budaya organisasi Variabel dependen Y1: Kepuasan kerja Y2: Kinerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja 5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja
13.	Lumentut dkk., (2022)	Variabel independen X1: Etos kerja	1. Etos kerja secara parsial berpengaruh

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<p>Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis, dan akuntansi Vol. 10 No. 1 Hal. 481-490</p> <p>ISSN:2303-1174</p>	<p>X2: Budaya organisasi X3: Komitmen organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	<p>Nurhaida & Susilastri (2019)</p> <p>Jurnal Menara ilmu Vol. 8 No. 6</p> <p>P-ISSN: 1693-2617 E-ISSN: 2528-7613</p>	<p>Variabel independen X1: Budaya organisasi X2: Kepuasan kerja X3: Komitmen organisasi Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
15.	<p>Nurzaman (2020)</p> <p>Budapest international research and critics institute journal Vol. 3 No. 4</p>	<p>Variabel independen X1: Organizational culture X2: Organizational Commitment Variabel dependen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizational culture has a significant effect on employee performance 2. Organizational

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	P-ISSN: 2615-1715 E-ISSN: 2615-3076	Y: <i>Employee performance</i>	<i>commitment culture has a significant effect on employee performance</i>
16.	Pribadi dkk., (2020) Budapest international research and critics institute journal P-ISSN: 2615-1715 E-ISSN: 2615-3076	Variabel independen X1: <i>Spirit at work</i> X2: Compensation Variabel dependen Y2: <i>Employee Performance</i>	1. <i>Work spirit has a significant effect on the employee performance</i> 2. Compensation has a significant effect on the employee performance
17.	Sari dkk., (2019) Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 2 E-ISSN: 2745-7257	Variabel independen X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Motivasi Variabel dependen Y: Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
18.	Syafriyanto dkk., (2019) MAP: Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik	Variabel independen X1: Komitmen organisasi X2: Budaya organisasi X3: Kompensasi Variabel dependen Y: Kinerja karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No.	Penulis, Tahun Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			<p>karyawan</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
19.	<p>Wiratama dkk., (2022)</p> <p>Jurnal EMAS Vol. 3 No. 8</p> <p>E-ISSN: 2774-3020</p>	<p>Variabel independen</p> <p>X1: Budaya organisasi</p> <p>X2: Stres kerja</p> <p>X3: Komitmen organisasi</p> <p>Variabel dependen</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
20.	<p>Yulandri & Onsardi (2020)</p> <p>Journal of Business, Management and Accounting Vol. 1 No. 2</p> <p>E-ISSN: 2715-2480</p> <p>P-ISSN: 2715-1913</p>	<p>Variabel independen</p> <p>X1: Kompensasi</p> <p>X2: Disiplin kerja</p> <p>Variabel dependen</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis di atas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Kawiana (2020) yakni hal yang diterima pegawai sebagai substitusi pemberian jasa pegawai tersebut kepada organisasi. Selaku fungsi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, yang dikaitkan dengan segala bentuk penghargaan individu yang pantas sebagai imbalan atas kinerja kegiatan organisasi. Budaya organisasi menurut Busro (2018), merupakan cara pandang kolektif yang diyakini oleh anggota suatu organisasi selaku suatu sistem nilai-nilai organisasi. Cara pandang ini memiliki dampak pada tata prosedur kerja serta perilaku anggota organisasi, menjadikan nilai-nilai tersebut bisa membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovitch dalam Kawiana (2020) merupakan kekuatan dan stabilitas psikologis yang menyatukan individu dalam proses tindakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Hal ini merupakan bentuk loyalitas terhadap organisasi.

Pernyataan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2021) di Koperasi Perum Pegawai Bulog, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian Arifudin (2019) di PT. Global Media, dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Kawiana (2020) mengacu pada remunerasi yang diterima karyawan selaku pengakuan atas layanan yang dibagikan kepada organisasi. Salah satu fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, yang berkaitan dengan segala bentuk penghargaan individu yang dapat diterima sebagai imbalan atas kinerja operasional organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifudin (2019), Alfiansyah (2021), Astuti (2019), Dahlila & Frinaldi (2021), Dwianto dkk., (2019), Hasibuan (2019), Pribadi dkk., (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Yulandri & Onsardi (2020) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menurut Busro (2018) mengarah pada pemahaman dan keyakinan bersama yang diyakini oleh individu dalam suatu organisasi. Nilai-nilai organisasi adalah seperangkat prinsip yang dianut oleh anggota suatu sistem, yang selanjutnya membentuk pekerjaan dan perilaku mereka.

Akibatnya, nilai-nilai atau sistem makna tersebut mempunyai kemampuan untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2021), Bolung dkk., (2021), Irawati dkk., (2019) Lumentut dkk., (2022), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019), Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Herscovitch dalam Kawiana (2020) merupakan kekuatan dan stabilitas psikologis yang menyatukan individu dalam proses tindakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2021), Bolung dkk., (2021), Burhanuddin dkk., (2019), Girsang (2018), Hayati dkk., (2020), Nurhaida & Susilastri (2019), Nurzaman (2020), Syafriyanto dkk., (2019) dan Wiratama dkk., (2022) menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:

