

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DELICACIES CAFÉ BANDUNG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen

**Oleh:**

**Claryscha Juliadianty Triwahyuni**

**6032001056**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE  
PERFORMANCE DELICACIES CAFÉ BANDUNG**



**UNDERGRADUATED THESIS**

**Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in  
Management**

**By**

**Claryscha Juliadianty Triwahyuni**

**603201056**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY ECONOMY**

**PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10.IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DELICACIES CAFÉ BANDUNG**

Oleh:

Claryscha Juliadianty

6032001056

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, ST.,MSM.,CIPM

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Claryscha Juliadianty Triwahyuni  
Tempat, tanggal lahir : Bogor, 11 Juli 2022  
NPM : 6032001056  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

### JUDUL

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DELICACIES CAFÉ BANDUNG

Dengan,

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si

### MENYATAKAN

Adalah benar – benar karya tulis saya sendiri,

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut diatas dan merupakan karya orang laing (termasuk tapi tidak terbatas pada buku), makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karyatulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa Tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:  
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya

Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untukmendapatkan gelat akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak 200 juta

Bandung, 29 Juli 2024

Pembuat Pernyataan

Claryscha Juliadianty. T

## ABSTRAK

Salah satu hal yang paling penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, dan bagaimana perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya adalah salah satu faktor yang menentukan apakah perusahaan berhasil mencapai tujuan mereka. Selain peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang tepat, sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuannya. Dalam persaingan yang ketat, sumber daya manusia sangat penting untuk efisiensi bisnis.

Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Ini meningkatkan semangat mereka untuk bekerja dan membuat mereka lebih terlibat dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kompensasi moneter yang diberikan, tingkat kinerja karyawan, dan bagaimana kompensasi moneter memengaruhi kinerja karyawan di *Delicacies Café Bandung*.

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikan, menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan yang diperoleh dari penelitian ini. Uji koefisien determinasi menunjukkan kontribusi sebesar 42,6%. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya tentang kebijakan yang tidak sesuai dan sistem penetapan gaji.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial dan Kinerja

## ABSTRACT

One of the most important things for a company is human resources, and how a company utilizes its human resources is one of the factors that determines whether the company is successful in achieving its goals. In addition to the right equipment, technology and infrastructure, a company's human resources are critical to achieving its goals. In intense competition, human resources are very important for business efficiency.

By rewarding employees for what they do for the company, companies can optimize their performance. This increases their enthusiasm for work and makes them more involved in improving the company's performance and success. The purpose of this research is to determine the monetary compensation given, the level of employee performance, and how monetary compensation influences employee performance at Delicacies Café Bandung.

The results of the simple linear regression test show a significant value, indicating that financial compensation influences employee performance. These results support the findings obtained from this research. The coefficient of determination test shows a contribution of 42.6%. Therefore, companies must pay more attention to their employees regarding inappropriate policies and salary determination systems.

Keywords: Financial Compensation and Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan anugrah-Nya yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DELICACIES CAFÉ BANDUNG”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu prasyarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis dapat mendapatkan bantuan dari banyak pihak selama proses penyusunan skripsi ini, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Mama, Papa, yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik secara moral maupun material. Selama penyusunan skripsi ini berlangsung selalu menjadi pengingat akan penyelesaian dan progres dari mulai pertama masuk kuliah hingga progress penyusunan skripsi ini dibuat
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing saya selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih motivasi yang selalu diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung
3. Ibu Katlea Fitriani, ST.,MSM.,CIPM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung
4. Hadrian Averilla dan Raihan Juliandra selaku kakak dari penulis yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini dan juga telah membantu seluruh proses penyusunan skripsi berlangsung
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat bermanfaat
6. Owner Delicacies Café Bandung yang senantiasa membantu penulis dan telah memberikan izin dan kelancaran untuk melakukan penelitian, dan juga telah memberikan data – data dan informasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

7. Seluruh karyawan Delicacies Café yang telah membantu dan bekerjasama dengan penulis sehingga penulis diberi kemudahan untuk mengumpulkan data
8. Seluruh keluarga besar Alm. Surjo Hermana yang selalu memberikan dukungan dan seluruh bantuannya kepada penulis selama penyusunan skripsi berlangsung
9. Dina, Shafira, dan Rinaldy selaku sahabat penulis yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis selama penyusunan skripsi ini
10. Andi Naufal selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan terimakasih sudah selalu memberikan dukungan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Ollen teman seperjuangan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini
12. Seluruh teman – teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis dalam berbagai hal untuk menyelesaikan skripsi ini
13. Terakhir kepada seseorang yang pernah bersama saya, terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini yang sekarang bisa menjadi pengingat untuk saya sehingga dapat membuktikan bahwa anda akan tetap menjadi alasan saya untuk terus berproses menjadi pribadi yang lebih baik. Terimakasih sudah menjadi bagian menyenangkan dan menyakitkan dari proses pendewasaan penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangan. Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan berbagai pihak.

Bandung, Juli 2024

Claryscha Juliadianty



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 .....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	3
1.3    Tujuan Penelitian .....	4
1.4    Manfaat Penelitian .....	4
1.5    Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2.....	7
2.1    Manajemen Insani .....	7
2.1.1    Definisi Manajemen Insani .....	7
2.1.2    Fungsi Manajemen Insani .....	8
2.2    Kompensasi.....	10
2.2.1    Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.2    Asas Kompensasi.....	10
2.2.3    Tujuan Kompensasi.....	11
2.2.4    Jenis – jenis Kompensasi .....	12
2.2.5    Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	12
2.2.6    Indikator Kompensasi Finansial .....	14
2.4    Kinerja Karyawan .....	14
2.4.1    Pegertian Kinerja Karyawan .....	14
2.4.2    Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.4.3    Karakteristik Kinerja .....	15
2.4.4    Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.5    Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.....	16

BAB 3.....	26
3.1    Metode dan Jenis Penelitian .....	26
3.1.1    Teknik pengumpulan Data .....	26
3.1.2    Populasi .....	27
3.1.3    Variabel Penelitian .....	27
3.1.4    Operasionalisasi variable .....	28
3.1.5    Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	30
3.1.6    Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	31
3.2    Objek Penelitian.....	33
3.3    Profil Responden .....	36
3.3.1    Profil responden berdasarkan jenis kelamin .....	36
3.3.2    Karakteristik berdasarkan usia.....	36
3.3.3    Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir .....	37
BAB 4.....	38
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
4.1    Analisis Kompensasi Finansial .....	38
4.2.1    Hasil Kuesioner Responden atas Kompensasi karyawan Delicacies Café Bandung .....	38
4.3    Analisis Persepsi Karyawan mengenai Kinerja Karyawan.....	42
4.3.1    Hasil kuesioner responden atas kinerja karyawan Delicacies Café Bandung	42
4.4    Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Delicacies Café Bandung .....	45
4.4.1    Uji Normalitas.....	45
4.4.2    Uji Regresi Linier Sederhana .....	46
4.4.3    Uji Koefisien Determinasi .....	47
BAB 5.....	48
5.1    Kesimpulan .....	48
5.2    Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA .....	50
LAMPIRAN 1 .....	52
KUESIONER PENELITIAN .....	52
LAMPIRAN2.....	57
HASIL KUESIONER .....	57
LAMPIRAN3.....	60

RIWAYAT HIDUP ..... 60

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel .....	28
Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 3. 3 Kategori Tanggapan Kuesioner .....	32
Tabel 3. 4 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 3. 5 Komposisi Responden Berdasarkan Umur .....	36
Tabel 3. 6 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Gaji sebanding dengan pengorbanan .....	38
Tabel 4. 2 Tanggapan responden terhadap gaji yang diberikan tepat waktu .....	39
Tabel 4. 3 Tanggapan responden perusahaan memberikan bonus sesuai yang dijanjikan .....	39
Tabel 4. 4 Tanggapan responden perusahaan memberikaan upah lembur .....	40
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan .....	40
Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan .....	41
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Mengenai Kompensasi .....	41
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan .....	42
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai terampil dalam menyelesaikan pekerjaan .....	42
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden mengenai mencapai hasil sesuai yang diperintahkan .....	43
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden mengenai kerja sama dengan rekan kerja .....	43
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden mengenai tanggung jawab atas hasil kerja yang dikerjakan .....	44
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden mengenai tanggung jawab atas Keputusan yang telah diambil .....	44
Tabel 4. 14 Jawaban Responden Mengenai Kinerja .....	45
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	46
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	47

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar1. 1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>6</b>
--	----------

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 hasil kuesioner .....	58
Lampiran 2 Riwayat Hidup .....	61

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran yang sangat penting yang harus dimiliki oleh perusahaan yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang memadai, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat diterapkan oleh perusahaan untuk melakukan perkembangan dan melakukan pertahanan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya tidak hanya dengan memiliki peralatan yang canggih, teknologi yang canggih, dan sarana prasarana yang memadai, melainkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan memiliki sumber daya yang memadai untuk siap dalam melakukan persaingan yang semakin ketat ini. Salah satu bidang manajemen yang mempelajari peran manusia dalam organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Ini terkait dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu bidang yang mengatur bagaimana karyawan dalam suatu organisasi dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjadi puas dengan pekerjaan mereka. Agar tenaga kerja dapat patuh terhadap perkembangan perusahaan dan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan motivasi untuk karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi ini dapat diberikan dengan memenuhi keinginan karyawan, seperti gaji atau upah yang sesuai.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan perusahaan dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas apa yang mereka kerjakan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan semangat dan prestasi mereka. Karyawan akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan yang dimana merujuk pada hal pemberian upah karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, semua hal mengenai kompensasi berdasarkan kinerja karyawan yang diberikan untuk perusahaan.. Kompensasi yang didapatkan, karyawan berharap atas dasar keadilan yang diberikan oleh perusahaan agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik, produktivitas yang semakin meningkat, loyalitas terhadap pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan perusahaan memberikan balas jasa para karyawannya sebagaimana mereka telah memberikan kinerjanya untuk perusahaan agar karyawan dapat menimbulkan semangat yang semakin tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang didasarkan pada keahlian, pengalaman yang dimiliki, dan kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu cara perusahaan dapat menilai karyawannya adalah dengan melihat kinerja mereka, yang mencakup kemampuan dan produktivitas mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan, etos kerja yang kuat dan komitmen karyawan diperlukan.

Lau & Moser (2008) memiliki pendapat yang dimana keadilan yang dilakukan suatu perusahaan yang dimana memiliki peran yang sangat penting dan sangat positif atas kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik dari visi maupun misi perusahaan.

Pada tahun 2022, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Jawa Barat berada di posisi kedua nasional dalam penyedia makanan dan minuman dengan jumlah 1.414 usaha. Pada tahun ini, Kementerian Perindustrian mencatat bahwa terdapat kenaikan yang tadinya hanya sebesar 2,95% di tahun 2021, sekarang mengalami kenaikan sebesar 3,68% pada segi pertumbuhan sektor industri restoran dan café. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya café – café hits yang ada di Kota Bandung, seperti Byasa Café, Coffee Toffee, Jardin café, Sejiwa Coffee, dan salah satunya Delicacies Café. Maka hal tersebut lah yang menjadikan bisnis FnB di Kota Bandung sangat berperan penting dalam kenaikan ekonomi di Kota Bandung dengan Tingkat presentasi yang disumbangkan paling tinggi yaitu 5,41% dibandingkan dengan lapangan usaha lainnya.

Delicacies Café merupakan suatu perusahaan milik perseorangan yang bergerak dalam bidang *food and beverage*. Delicacies café menjadi salah satu café yang digemari oleh kalangan menengah keatas di kota Bandung. Café ini berdiri sejak 26 November 2021 yang berada di Jalan Ciliwung no.14 Kota Bandung. Rian sebagai Supervisor di Delicacies café, karyawan pada *coffeeshop* ini tidak hanya membuat



makanan dan minuman yang dipesan oleh pelanggan saja, melainkan pekerjaan yang perlu dikerjakan seperti melakukan *stock opname*, *general clean up*, menguasai aplikasi mesin kasir yang dimana data harus sesuai pada akhir *shift*, hingga harus bisa menghadapi karakter konsumen yang bermacam macam. Hal ini membuat para karyawan merasa harus bisa menguasai banyak bidang. Karyawan pun diharuskan masuk bekerja pada hari libur, jam kerja yang bergantian dan terkadang tidak pasti antara pagi dan malam. Hal ini menyebabkan karyawan merasa cape dan dinilai oleh atasan bahwa karyawan memiliki kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun ini, berdasarkan wawancara kepada beberapa orang karyawan mereka mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Setelah dipertanyakan kembali kepada beberapa karyawan, ditemukan bahwa gaji karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebesar Rp1.200.000 – Rp2.000.000 dan insentif yang diberikan sebesar Rp100.000 – Rp200.000. jika dilihat dari hal tersebut, gaji karyawan yang diberikan masih sangat jauh untuk memenuhi standar UMR Kota Bandung tahun 2024 yaitu Rp4.048.462 dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih sangat kecil. Dilihat dari hal tersebut, tidak sebandingnya kompensasi yang diberikan menjadi satu hal yang dipermasalahkan dalam penurunan kinerja karyawan. Tidak sedikit seseorang yang bekerja di *coffeeshop* sebagai pekerja paruh waktu. Tetapi tanggung jawab yang diberikan juga tidaklah mudah dan hal ini bisa menjadi faktor pengaruh penurunan kinerja karyawan. Sehingga dilihat dari uraian diatas, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Delicacies Café Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Kompensasi Finansial pada Delicacies Café Bandung ?
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai Kompensasi Finansial pada Delicacies Café Bandung?

3. Bagaimana persepsi karyawan mengenai Kinerja Karyawan pada Delicacies Café Bandung?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja pada Delicacies Café Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Kompensasi Finansial yang diberikan di Delicacies Cafe Bandung
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai Kompensasi Finansial yang diberikan pada Delicacies Café Bandung
3. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai Kinerja Karyawan pada Delicacies Café Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Delicacies Café Bandung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia terutama ilmu tentang kompensasi finansial dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan memperluas wawasan perusahaan mengenai hal - hal yang dapat menyebabkan kurangnya kinerja kerja karyawan dan perusahaan dapat mempertimbangkan mengenai kompensasi finansial sehingga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan

### 3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan mengenai pemecahan permasalahan sesuai dengan topik yang relevan yaitu mengenai kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Peneliti juga berharap dapat memberikan ilmu kepada peneliti selanjutnya mengenai topik yang relevan dengan penelitian.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang efisien menjadi salah satu faktor yang bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.. Sumber daya manusia menjadi penggerak yang paling utama dalam suatu perusahaan dan mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan agar mencapai tujuan. Perusahaan dapat menggerakkan karyawannya dengan memberikan kompensasi finansial maupun non finansial untuk mendukung dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

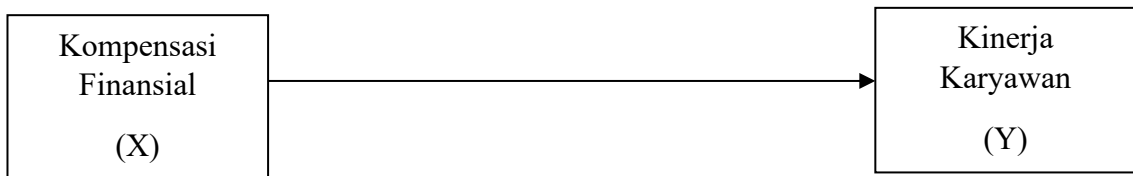
Menurut Hasibuan (2020) berpendapat bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang didapatkan karyawan dalam bentuk uang maupun barang atas balasan yang telah mereka berikan untuk perusahaan Dalam hal ini, kompensasi berbentuk uang merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya dalam bentuk fisik uang. Sedangkan kompensasi berbentuk barang merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya dalam bentuk fisik barang.

Menurut Hasibuan (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu pencapaian dari seseorang yang dimana orang tersebut telah melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesempatan yang telah diberikan. Perusahaan menilai para karyawan yang mencakup kemampuan dan produktivitas dengan alat ukur berupa kinerja karyawan.. Menurut Gomes (2005) kinerja menjadi salah satu tolak ukur yang dimana hasil kerja harus mencapai standar yang telah ditentukan dan menyelesaikan tanggung jawab dalam batas waktu yang telah disepakati. Gomes (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui faktor – faktor, yaitu:

1. *Quantity of work* atau kuantitas kerja
2. *Quality of work* atau kualitas kerja
3. *Job knowledge* atau pengetahuan mengenai pekerjaan
4. *Creativeness* atau kreativitas
5. *Cooperation* atau kerja sama
6. *Dependability* atau dapat diandalkan
7. *Initiative* atau inisiatif
8. *Personal qualities* atau kualitas karyawan

Dalam penelitian sebelumnya, kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori yang sangat kuat (akusumawardani, Yuliani, Adianto, 2020). Selain itu, SA Pratama, MS Hakam, dan GE Nurtjahjono (2015) mengemukakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara simultan secara juga secara parsial. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Gambar1. 1 Kerangka Konseptual**



Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: diduga “Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Delicacies Café Bandung”