

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah berperan penting untuk mengatur pekerjaanya. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawannya ataupun pengusahanya, dikarenakan kompensasi sebagai penghasilan untuk karyawannya (Hamali, 2016: 78).

Kompensasi yakni pembayaran pada karyawannya dengan membayarkan sejumlah uang atas imbalan dari pekerjaannya dan dipergunakan sebagai pendorong demi keberlangsungan pekerjaannya dimasa mendatang (Siregar, 2019: 2).

Kompensasi yakni semua imbalan atas jasanya berupa uang ataupun barang yang diberikan perusahaannya pada karyawannya atas keseluruhan aktivitas untuk perusahaannya (Dwiarti & Wibowo, 2018: 161). Kompensasi ialah keseluruhan pembayaran perusahaannya sebagai imbalan atas pengerahan kekuatan yang diberikan karyawannya untuk organisasinya (Suhardi, 2019: 33).

Disimpulkan kompensasi ialah pemerian uang ataupun barang, yang dihitung sebagai bagian dari gaji ataupun tidak oleh perusahaan yang dianggap balasan atas kontribusinya pada perusahaannya.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi terpengaruhi 8 faktor (Sinambela, 2016: 225)

yakni:

1. Mempekerjakan pekerja yang berkualifikasi
2. Mempertahankan keberadaan pegawainya
3. Mengokohkan rasa adil
4. Penghargaan
5. Mengontrol pembiayaan
6. Mematuhi aturan
7. Memfasilitasikan penafsirannya
8. Meminimalkan pengeluaran

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada anggapan bahwa kompensasi selalu dipengaruhi oleh faktor (Maulidah & Sinaulan, 2019: 199) yakni :

1. Tingkatan biaya hidupnya
2. Tingkatan kompensasi diperusahaan lainnya
3. Tingkatan kesanggupan perusahaannya
4. Besaran tanggungjawabnya
5. Aturan yang berlaku
6. Manfaat serikat buruh

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Penguraian indikator didalam pengukuran kompensasi (Satedjo & Kempa, 2017: 2) yakni:

1. Gaji, pembayaran sistematis yang diberikan untuk karyawannya.
2. Upah, pembayaran pada pegawainya sesuai dengan lamanya bekerja, output produksinya ataupun pelayanannya.
3. Insentif, pembayaran pada karyawannya atas kinerjanya yang melewati standar perusahaannya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yakni rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai keseluruhan keinginannya (Daft 2016: 363).

Motivasi ialah stimulus yang memobilisasi individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Hikmah & Sherlie, 2020). Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaanya saat beraktivitas (Hasibuan 2016: 219).

Motivasi ialah perilaku serta penilaian yang memengaruhi seseorang agar bisa teraihnya tujuannya (Hikmah & Sherlie, 2020: 757). Motivasi yakni perasaan didalam diri yang mengakibatkan orang itu menuntaskan pekerjaannya didalam suasana kesenangan hingga cepatnya dan puasnya saat bekerja (Heryenzus & Laia, 2018: 14).

Disimpulkan motivasi yang yakni perwujudan pekerja disaat menuntaskan tugasnya yang dilimpahkan padanya yang bisa menciptakan tanggungjawab hingga bisa memaksimalkan kreativitasan karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuannya dari diberikannya motivasi (Heryenzus & Laia, 2018) yakni:

1. Memaksimalkan antusiasnya pekerja
2. Meningkatkan energinya dan kesenangannya pekerja
3. Memaksimalkan sanggupnya proses produksi
4. Memantapkan pekerja
5. Memaksimalkan kedisiplinan serta meminimalkan absensi
6. Menciptakan suasana baik
7. Menambahkan kreatifnya pekerja
8. Menyejahterakan pekerja
9. Memaksimalkan tanggungjawab atas tugasnya

2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi (Hasibuan 2016: 223) yaitu:

1. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah.

2. Motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator yang memengaruhi motivasi (Heryenzus & Laia, 2018: 15) yakni kebutuhan:

1. Fisiologinya
2. Keamanannya
3. Sosialnya
4. Harga dirinya
5. Aktualisasi dirinya

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni capaian individu didalam organisasinya, sesuai dengan tanggungjawabnya, mengupayakan meraih tujaun organisasinya sesuai aturan yang berlaku (Herman, 2017: 35). Kinerja karyawan ialah seberapa besarnya pekerja ikut serta untuk perusahaannya mencakup jumlahnya, bobotnya, waktunya, kehadirannya diarea kerja dan bekerjasama (Siregar, 2019: 77).

Kinerja ialah hasil organisasinya yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Wijaya & Johanes, 2019: 1). Kinerja yakni capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya (Heryenzus & Laia, 2018: 15).

Disimpulkan kinerja karyawan dijadikan aspek yang memengaruhi berhasil tidaknya perusahaan disaat menuntaskan misinya.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Tiga tujuan manajemennya kinerja (Raymond A.Noë, 2016: 184) yakni:

1. Tujuan administrative, terkait dengan pemakaian informasi dari perolehan *performance appraisal management* didalam banyaknya keputusan dibidang administrasi, mencakup gajinya ataupun promosinya.
2. Tujuan pengembangan, agar lebih efektif disaat bekerja, disaat karyawannya tidak menampilkan sesuatu yang wajib dilakukannya dengan maksudn memaksimalkan kemampuannya.
3. Tujuan strategis, bila strateginya diterapkan, sistem haruslah fleksibel dikarenakan disaat tujuannya dan strateginya berubah, maka kebiasaannya serta karakteristiknya karyawan pun butuh berubah pula.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Melakukan pengevaluasian kinerja (Maulidah & Sinaulan, 2019: 199) bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kualitasnya
2. Mentukan penempatannya
3. Merencanakannya serta mengembangkannya
4. Butuhnya pelatihan
5. Penyesuaiannya kompensasi
6. Sarana kompetensi
7. Keadilan
8. Efektifnya interaksi atasannya serta bawahannya
9. Kebudayaan
10. Penerapan hukuman

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja (Kristianti et al., 2020: 103) yakni:

1. Kualitas kerjanya, pekerjaan yang berkualitaslah yang harus diperolehnya.
2. Kuantitas kerjanya, target yang diharuskan selesai didalam pekerjaannya.
3. Kendala kerjanya, dapat tidaknya pekerja diandalkan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sekumpulan perolehan penelitian terdahulunya terkait dengan penelitiannya ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Juliao, 2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasinya Dan Kinerja Pegawainya Di Dinas Pendidikan Timor Leste	Analisis Jalur	Kompensasinya memengaruhi motivasi kerjanya.
2	(Sulaefi, 2018)	Pengaruh kompensasinya dan lingkungan kerjanya pada kinerja karyawannya di Grand Puncak Sari Restaurant	Analisis Linear Regresi	Disiplin kerjanya, motivasinya, dan budaya kerjanya memengaruhi kepuasan kerjanya.
3	(Hanafi, 2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerjanya, Terhadap Kinerja Karyawannya, Dengan Kepuasan Kerjanya Pada PT BNI Lifeinsurance	SEM	Kepuasan kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.
4	(Syahida, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerjanya, Lingkungan Kerja Fisiknya, dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Perangkat Desa.	Analisis Linear Berganda	Disiplin kerjanya, lingkungan fisiknya, dan motivasinya memengaruhi kinerjanya.
5	(Herman, 2017)	Pengaruh Kompetensinya dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Torindo Internusa Batam	Analisis Linear Berganda	Kompetensinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya.
6	(Wijaya & Johanes, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan	Analisis Linear Berganda	Disiplin kerjanya dan Kompetensinya kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
7	(Siregar, 2019)	Pengaruh Motivasinya dan Kompensasinya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Digidata Terminal Evolusi	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasinya dan Kompensasinya memengaruhi Kinerja Karyawannya.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

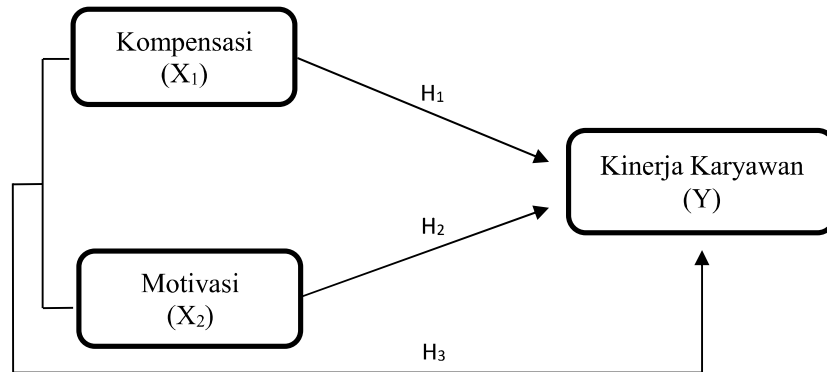
Kesimpulan penelitiannya (Sulaefi, 2018) menyatakan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Perusahaan diharuskan memerhatikan pemerian kompensasinya pada karyawannya. Semangat tidaknya karyawannya bekerja bisa disebabkan besar kecilnya kompensasinya yang diperolehnya. Bila penerimaan kompensasinya tak sebanding dengan pengorbanannya disaat bekerja tentunya motivasi karyawannya berkurang saat bekerja hingga berdampak pada outputnya dan berdampak pada *income* perusahaannya.

2.3.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan penelitiannya (Heryenzus & Laia, 2018) menyatakan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi dari pimpinannya disarankan bisa mendorong karyawannya menyelesaikan tugasnya dan bisa memperkuat tanggung jawabnya serta memaksimalkan kreativitas karyawannya.

2.3.3 Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan penelitiannya (Suhardi, 2019) menyatakan kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Kompensasinya serta motivasinya yang sesuai bisa menaikkan tanggungjawabnya. Sebab tiap karyawannya berhak memperoleh penghargaan dan perlakuan seadil-adilnya dari pimpinannya sebagai bayaran atas jasanya, hingga menyokong karyawannya lebih semangat saat bekerja.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitiannya yang dirumuskan yakni:

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
- H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia.
- H3: Diduga kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Logamu Mulia