

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Megetahui bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi karyawan untuk giat dan semangat dalam bekerja, sehingga perusahaan bisa mendapatkan lebih banyak profit. Perilaku positif pada karyawan rata-rata dikarenakan motivasi yang diberikan perusahaan juga positif yang akan berdampak pada lingkungan bekerja, sedangkan bila lingkungan dalam bekerja tidak baik akan berakibat menurunnya kepuasan kerja pada karyawan (Niam & Syah, 2019: 90).

Dijelaskan secara ringkas pengertian motivasi oleh (Kuswibowo, 2020: 44) adalah *support system* yang bergerak memberikan kekuatan yang menimbulkan antusiasme kerja karyawan, dimana karyawan mau bekerja baik secara individu maupun tim demi mencapai daya produksi. Dalam opini yang lebih tersusun (Saputra & Parwoto, 2020: 24) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong untuk pribadi atau kelompok agar memiliki etos kerja yang tinggi dan mudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan bekerja lebih produktif dan memberikan keuntungan untuk perusahaan.

Sejalan dengan usaha banyaknya hal-hal yang perusahaan berusaha berikan ke karyawan guna mewujudkan motivasi, harapan dan keinginan karyawan. Dari penjabaran diatas tentang motivasi kerja, pemakaian konsep motivasi kerja bisa diartikan sebagai jembatan dalam menggabungkan antara harapan dan tujuan karyawan.

2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja

Dari penelitian (Effendi & Yogie, 2019: 21) mengemukakan terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Imbal jasa

Imbal jasa merupakan apa yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas pekerjaan yang sudah karyawan lakukan.

2. *Reward*

Reward adalah pendorong untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang pada umumnya diberikan dalam bentuk *financial*.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sudah menjadi bagian tempat kita bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Prestasi kerja

prestasi kerja adalah keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan agar bisa menetapkan kebijakan selanjutnya.

5. Fasilitas kerja

Akomodasi kerja ialah berbagai hal yang dipergunakan, oleh karyawan baik berhubungan dengan pekerjaan secara langsung atau dari segi kemudahan dalam bekerja untuk memotivasi karyawan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seperti yang telah disampaikan (Panjaitan, 2019:116) motivasi bisa disebutkan sebagai kepuasan yang didasarkan pada berbagai faktor dan kebutuhan individu sehingga karyawan semangat melakukan pekerjaannya, terdapat dua faktor yang penting secara eksternal dan internal pada karyawan, meliputi:

1. Faktor eksternal

Terdapat enam faktor yang berdampak terhadap motivasi individu yang berasal dari eksternal:

1. Keadaan lingkungan kerja

kehidupan tempat kerja secara fisik, sosial dan psikis di dalam perusahaan yang berperan serta terhadap daya produksi karyawan atau berbagai persoalan yang berada di seputar karyawan dan mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dalam bekerja disebut sebagai lingkungan kerja, merujuk pada lokasi bekerja, sarana, berbagai alat kerja, ruangan yang tidak gelap, lingkungan yang jauh dari kebisingan, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Lingkungan bekerja harus memiliki pencahayaan yang bagus, terutama dalam ruangan dengan lampu yang memadai dan pemilihan warna cat yang sesuai demi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas, perusahaan tentunya harus memperhatikan hal diatas, tapi sebaliknya motivasi karyawan bisa menurun

bila lingkungan tempat bekerja tidak nyaman untuk melakukan pekerjaan. perusahaan yang inovatif selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif agar memberi rasa bahagia dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi yang sesuai

Pemberian kompensasi terbilang penting untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, perusahaan juga menjadikan kompensasi sebagai tolak ukur untuk melihat apakah karyawan bersedia atau tidak bekerja di suatu perusahaan, jika kompensasi yang dibayarkan sesuai, karyawan akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang dibayarkan perusahaan tidak sepadan terhadap beban kerja, jelas kinerja karyawan pasti menurun dan karyawan juga memberikan hasil kinerja yang tidak optimal. Maka jelas terlihat bahwa kompensasi berpengaruh kepada motivasi karyawan.

3. Pengawasan yang baik

Pengawasan yang bertujuan untuk memonitor kinerja, memberi petunjuk dan arahan bila ada karyawan yang memiliki kendala dalam bekerja, sehingga membantu para karyawan untuk tidak melakukan kesalahan fatal dalam menjalankan tugas. Pegawai menjadi garda terdepan yang memiliki kewajiban atas jalanya pekerjaan. Supervisor harus memprioritaskan ikatan yang baik dengan karyawan serta memastikan situasi kerja yang mendukung.

4. Jaminan karir

Jaminan karir dalam perusahaan bertujuan untuk membuat karyawan memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik dan selalu mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Para karyawan pastinya tidak mengharapkan bekerja dalam kurun waktu sebentar, dimana karyawan menginginkan bekerja dalam kurun waktu yang lama, tanpa harus beradaptasi di perusahaan baru lagi. Jaminan pekerjaan bisa berupa peluang memiliki jenjang karir yang lebih baik serta bisa memperluas kinerja, karena bila tidak adanya jaminan kerja akan sulit untuk karyawan bertahan di perusahaan, karena jaminan karir kurang diperhatikan oleh perusahaan.

5. Peraturan yang tidak kaku

Perusahaan pasti memiliki penataan dan kebijakannya masing-masing yang harus disepakati oleh semua karyawan yang bekerja, penataan dan kebijakan yang telah ditentukan harus bisa mendapatkan hasil dan seluruh tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan. Kaidah yang mencakup sumber daya manusia. Pemasaran dan keungan serta lainnya, kaidah yang disebutkan bersifat perlindungan sehingga membuat motivasi karyawan meningkat. Setiap perusahaan mempunyai ketentuan dengan melihat apakah etos kerja karyawan sebanding dengan kompensasi yang telah perusahaan berikan, aturan yang tertera juga harus berisi hal-hal yang jelas agar para karyawan mengerti dan tidak mengajukan pertanyaan berulang serta menjaga agar para petinggi tidak sewenang-wenang dengan peraturan yang tidak jelas.

6. Status dan kewajiban

Keinginan mendapatkan sebuah status atau kedudukan di tempat kerja adalah suatu hal yang didambakan oleh setiap pekerja, selain keinginan untuk mendapatkan kompensasi, adanya kesempatan untuk bisa meraih sebuah kedudukan tertentu menjadi pencapaian bagi karyawan, dimana bila mendapatkan kepercayaan dari atasan dapat memberi rasa semangat untuk menjalankan kewajiban dan mendukung perusahaan untuk mencapai target. Status, kedudukan dan kewajiban merupakan suatu motivasi untuk memupuk rasa percaya diri atas prestasi yang telah di capai.

2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari internal dimana memberikan peningkatan motivasi pribadi, yaitu:

1. Harapan untuk bertahan hidup

Setiap manusia yang hidup tentunya memiliki harapan untuk bertahan hidup bagaimana pun caranya, untuk bertahan hidup beberapa orang tidak memperdulikan apakah pekerjaan yang dilakukan baik atau tidak, apakah pekerjaan tersebut valid atau tidak. Sebagai contoh, manusia akan melakukan apa saja selagi bisa mencukupi kebutuhan makanan. Berbagai keperluan untuk memenuhi kebutuhan untuk kelangsungan hidup, meliputi:

- a. Kompensasi yang sepadan
- b. Penghasilan tiap bulan yang stabil dari pekerjaan yang tetap
- c. Suasana kerja yang kondusif dan nyaman

2. Rasa ingin mendapatkan

Seseorang bekerja karena ingin mendapatkan barang yang diharapkan, kita sendiri tentunya juga mengalami perasaan yang sama dalam keseharian, keinginan yang tidak ada habisnya akan memberi motivasi seseorang untuk bekerja, misalnya seseorang memiliki target membeli rumah setelah lulus bersekolah maka orang tersebut akan bekerja agar rumah impian tersebut bisa tercapai.

3. Harapan untuk mendapatkan *reward*

Harapan untuk mendapatkan penghargaan dan diakui dalam dunia kerja menjadi motivasi seseorang untuk bekerja. Beberapa orang menghabiskan uang untuk mendapatkan kedudukan yang tinggi, maka orang tersebut harus bekerja keras, oleh karena itu, banyak orang berusaha merubah kehidupan menjadi lebih baik / berkualitas dengan bekerja dan berusaha menggapainya untuk bisa mendapatkan *reward*, seperti status sosial, nama baik dan pengakuan dari orang banyak.

4. harapan untuk diakui

jika dijabarkan, harapan untuk diakui mencakup beberapa hal dibawah ini:

- a. Pemberian *reward* atas prestasi kerja.
- b. Terjalannya ikatan kerja yang rukun dan saling bekerja sama.
- c. Pemimpin yang fleksibel dan *wise*.
- d. Tempat bekerja diakui oleh lingkungan sekitar. .

5. Keinginan memiliki kuasa

Seorang bisa dinyatakan berkuasa apa bila dipilih menjadi pemimpin atau kepala dalam sebuah perusahaan, dimana banyak orang memiliki tujuan bekerja untuk memiliki kuasa. Untuk mencapai tingkat pimpinan pastinya harus bekerja keras dan menunjukkan kinerja sebaik mungkin, karena sebelum melakukan pemilihan pastinya diadakan observasi pada calon pemimpin apakah cocok dan bisa bekerja di unit organisasi tertentu. atau perusahaan.

2.1.1.4. Metode Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut (Pratama, 2020) terdapat dua metode yang dapat memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Metode mencukupi keperluan karyawan

Mencukupi keperluan karyawan sangat penting untuk menunjang motivasi kerja karyawan dan merupakan landasan yang mendasari sikap dalam bekerja.

2. Metode hubungan persuasif

Hubungan persuasif merupakan metode memotivasi karyawan dengan melakukan rayuan yang bersifat masuk akal. Metode ini memiliki istilah ADIDAS yaitu, kepedulian, ketertarikan, ambisi, ketetapan, tindakan dan kebahagiaan. Trik pertama seorang atasan harus melakukan pendekatan kepada karyawan tentang prioritas pekerjaan agar muncul ambisi karyawan untuk mewujudkan harapan perusahaan, bila sudah terwujud, karyawan akan memiliki motivasi yang baik.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja juga menjadi hal penting yang wajib diberi perhatian lebih oleh perusahaan, karena beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan daya produksi. Karyawan jika melakukan pekerjaan melebihi kapasitas dan jam kerja maka pekerjaan yang diselesaikan pasti tidak maksimal karena kurangnya waktu untuk mengerjakan dan beban kerja yang tidak sepadan dengan kapasitas pekerja, permasalahan seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut (Hartono & Kusuma, 2020: 208) beban kerja adalah suatu pekerjaan dimana semestinya ditanggung setiap tenaga kerja dalam periode yang sudah ditetapkan dan menjadi kajian antara kapasitas serta pedoman waktu. bila karyawan memiliki kemahiran bekerja yang baik dan dapat menyesuaikan ketentuan dengan cepat maka akan timbul kebosanan, sebaliknya bila karyawan mempunyai kemahiran kerja yang rendah dan tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab sesuai ketentuan maka timbul la reaksi kelelahan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan bisa digolongkan menjadi 3 hal, ialah beban kerja sepadan dengan kapasitas karyawan, beban kerja dengan kapasitas banyak, dan yang terkalu sedikit.

2.1.2.2. Indikator Beban Kerja

Menurut (Hartono & Kusuma, 2020: 208) terdapat empat indikator guna mengukur beban kerja, adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian target

Pencapaian target dalam indikator beban kerja diartikan sebagai landasan tenaga kerja untuk menangani pekerjaan setara target perusahaan bersama jangka waktu telah ditentukan.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi bagaimana pendapat yang dimiliki oleh karyawan tentang keadaan pekerjaannya. Misalnya tanggap mengambil sebuah keputusan saat keadaan genting, serta bisa menangani masalah yang tidak terduga seperti melakukan *overtime* diluar ketentuan waktu perusahaan.

Perusahaan diwajibkan untuk menerapkan prosedur standar untuk perusahaan (SOP), berikut kemudahan yang didapatkan karyawan bila perusahaan menerapkan prosedur standar di tempat kerja:

- a. Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan fleksibel.
- b. Meminimalisirkan kecurangan yang terjadi berdasarkan tingkatan kerja.
- c. Mencegah terjadinya kecelakaan saat bekerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan.
- e. Menyederhanakan perhitungan atas kebijakan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.
- f. Memberi kemudahan kepada karyawan dalam mengambil keputusan, agar mempermudah untuk mencapai kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Pamakaian waktu

Pemakaian waktu yang efisien dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan agar pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu . untuk mengurangi beban kerja karyawan, perusahaan harus konsisten terhadap peraturan kerja yang berlaku, tapi masih banyak perusahaan yang tidak peduli atas peraturan yang telah dibuat dan membuat karyawan bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan.

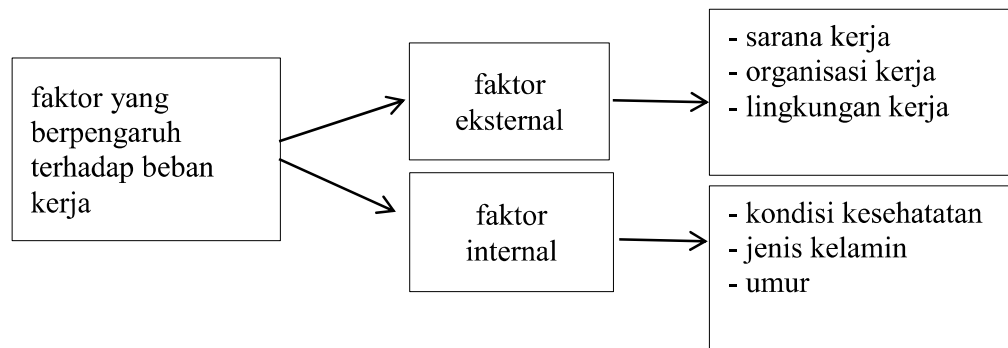
Misalnya, perusahaan batu bata memberikan target kepada karyawan dalam sehari harus mencetak 1000 pcs batu bata, sedangkan kemampuan karyawan dalam sehari hanya mampu mencetak 500 pcs batu bata. Pertamanya karyawan tidak akan merasa keberartan untuk mencapai target perusahaan diluar kapasitas, tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut pastinya akan membutuhkan energi tambahan, baik fisik dan mental disbanding dengan perusahaan batu bata yang memberikan pekerjaan sesuai kapasitas karyawannya.

4. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan merupakan tolak ukur untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan seorang karyawan dalam menangani tugasnya dan pandangan yang muncul tentang beban kerja yang patut dikerjakan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Ketika fisik manusia melakukan beban kerja yang melebihi kemampuan diri atau lebih rendah maka akibat yang dirasakan akan tidak baik seperti stress dalam bekerja, absensi yang tinggi, konsentrasi menurun, kualitas kerja yang menurun yang nantinya bisa berdampak ke perusahaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan pasti menginginkan beban kerja yang ditanggung karyawan tidak melebihi kemampuan dan bersifat wajar jika dibebankan kepada karyawan dengan keahlian masing-masing. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja menurut (Tjiabrata, Lumanauw, & Dotulong, 2017) adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Beban Kerja

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal ialah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang mencakup beberapa hal yaitu:

1. Sarana Kerja

Sarana kerja adalah instrumen dan akomodasi yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan, rasa nyaman dalam bekerja dapat dilihat dari sarana kerja, jika perusahaan tidak memperhatikan sarana kerja misalnya tidak disediakan alat untuk memudahkan pekerjaan seperti mesin foto copy, printer, scanner, dan computer yang tidak layak pakai, dapat menyebabkan menurunkan kinerja karyawan karna kurangnya sarana kerja. Fungsi sarana kerja yaitu:

- a. Membantu proses pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dapat menghemat waktu karna tersedianya berbagai perlengkapan kerja yang dibutuhkan.
- c. Menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan.
- d. Menghasilkan kinerja yang berkualitas dan terjamin.

2. Organisasi Kerja

Susunan kerja dan agenda kerja diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan prosedur ini, rentang waktu kerja, waktu istirahat, dan persiapan karir dan gaji akan andil terhadap beban kerja yang karyawan tanggung.

3. Lingkungan kerja

performa karyawan yang bagus juga bisa terlihat dari lingkungan kerja yang mendukung, bila lingkungan tempat kerja tidak nyaman, misalnya tempat kerja yang tidak memiliki pendingin ruangan, udara yang tidak bersih, tidak memiliki penerangan ruangan yang memadai, pastinya karyawan akan sulit untuk bekerja dan berpengaruh terhadap performa yang menurun dan tidak dapat mendukung perseroan untuk memperoleh target yang diharapkan.

2. Faktor Internal

Faktor internal ialah komponen yang terdapat dari pribadi pengaruh hasil dari beban kerja eksternal, yang mencakup beberapa hal yaitu:

1. Kondisi kesehatan

Kondisi kesehatan penting untuk di perhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan demi mewujudkan kesejahteraan karyawan, untuk menunjang kesehatan karyawan, seperti memberikan karyawan masker disaat kondisi pandemic seperti sekarang dan memberikan vitamin untuk menjaga imun tubuh agar kondisi tubuh terjaga dan menyediakan handsanitizer di setiap sudut ruangan agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman tanpa rasa takut.

2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin menentukan nilai dan sifat dalam bekerja, maka perusahaan juga harus memperhatikan faktor berikut ini, seperti contoh untuk kategori pekerjaan lapangan membutuhkan jenis kelamin pria dan pekerjaan kantor seperti accounting banyak membutuhkan wanita, kalau kondisi ini tidak diperhatikan tentunya bisa berakibat menurunnya kinerja karyawan karna tidak sesuainya pekerjaan yang dilakukan oleh jenis kelamin tertentu.

3. Umur

Semakin cukup umur seseorang maka tingkat kemahiran dalam bekerja semakin diperhitungkan karna bisa mengambil keputusan dengan matang, dan perusahaan harus memperhatikan kualifikasi umur dalam setiap divisi untuk meningkatkan kinerja.

2.1.2.4. Aspek Beban Kerja

menurut (Roya, Sumampouw, & Kaunang, 2021: 143) aspek beban kerja yang diukur terbagi atas enam, yaitu:

1. Beban psikologis
2. Beban jasmani
3. Tekanan zaman
4. performa kerja
5. Daya kerja
6. Perasaan tertekan

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kesuksesan perusahaan tidak mampu diwujudkan hanya seraya mengimplementasikan program bisnis melainkan hendaklah seimbang dengan sumber daya berupa pekerja yang perusahaan miliki. Jadi sumber daya manusia merupakan sumber energi yang mutlak, kinerja karyawan menghasilkan pengaruh terhadap perusahaan secara mutlak. Bila tenaga kerja berhasil mencapai target perusahaan, terbilang sudah siap berkompetisi dengan perusahaan lain, setiap karyawan pastinya menginginkan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan agar selalu produktif dalam bekerja. Maka dari itu seorang atasan harus berusaha dan inovatif agar tercapaila kepuasan kerja, diantaranya dengan membayarkan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan, kompensasi menjadi cara agar karyawan terdorong untuk semangat bekerja dan berlomba-lomba untuk menciptakan prestasi kerja.

Kompensasi ialah tunjangan yang didapatkan tenaga kerja dari perusahaan dari usaha dan pikiran yang dicurahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kompensasi dikalkulasi berdasarkan penilaian pekerjaan,

hal tersebut diberlakukan agar dapat memberi kompensasi yang sesuai dan adil untuk semua karyawan (Yocki Pramudya Ananda, 2020:43).

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 2) kompensasi mempunyai ikatan positif terhadap kinerja karyawan, tujuan kompensasi yang harus diwujudkan adalah:

1. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kualifikasi.
2. Untuk mempertahankan karyawan.
3. Untuk menciptakan keadilan.
4. Untuk menaati peraturan hukum yang ada.
5. Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

2.1.3.2. Indikator Kompensasi

Terdapat Empat indikator kompensasi menurut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018: 4) yaitu:

1. Gaji
Gaji merupakan bayaran yang dihasilkan dari perseroan terhadap tenaga kerja yang tiap bulanya bersifat pasti.
2. Insentif
Insentif adalah *Reward* atau imbal hasil yang didapatkan untuk memberi Motivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Pengobatan
Pengobatan dalam kompensasi merupakan upaya mengurangi resiko karyawan jatuh sakit yang diakibatkan kelelahan dalam bekerja.

4. Asuransi

Asuransi merupakan jaminan yang diberikan perusahaan untuk menanggulangi resiko atas kerugian yang terjadi atas peristiwa tidak terduga dalam lingkungan kerja.

2.1.3.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat berbagai komponen yang menjadi penilaian untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dalam suatu perusahaan, faktor-faktor tersebut memberi pengaruh terhadap jumlah kompensasi yang akan didapatkan oleh tenaga kerja. Menurut (indra prawira, 2020: 31) komponen yang mempengaruhi kompensasi, ialah:

1. Pendidikan dan pengalaman

Pendidikan dan pengalaman kerja dua hal ini harus diperhatikan, karna perlu pertimbangan dalam memberikan gaji/upah untuk karyawan yang memiliki jenjang pendidikan berbeda, serta sebagai bahan pertimbangan untuk pekerja yang telah mempunyai pengetahuan dibidangnya serta yang belum memiliki keahlian atau *fresh graduate*. Penilaian ini bisa dikatakan adil dimana untuk karyawan yang telah menempuh pendidikan tinggi serta berpengalaman di bidangnya memiliki upah yang lebih tinggi dibanding karyawan yang sebaliknya.

2. Beban kerja dan kewajiban

Beban kerja dan kewajiban menjadi komponen penentu untuk perusahaan menentukan besaran kompensasi yang harus diberikan, semakin tinggi jabatan semakin besar juga beban kerja yang akan ditanggung maka

kompensasi yang diterima juga semakin besar. Sebagai contoh, perusahaan di bidang perumahan membutuhkan marketing untuk pemasaran rumah, pastinya perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk marketing yang telah berpengalaman dibidangnya dengan tanggung jawab yang lebih besar dengan berhasil mencapai target yaitu menjual rumah dibanding marketing baru yang belum berpengalaman dibidangnya.

3. Kesanggupan perusahaan

Faktor kesanggupan perusahaan menjadi faktor utama dalam memberikan kompensasi karna tidak mungkin perusahaan memberikan kompensasi yang melebihi laba atau keuntungan yang dihasilkan perusahaan jadi segala sesuatu harus dipertimbangkan agar tidak merugikan pihak karyawan dan perusahaan.

4. Prestasi kerja

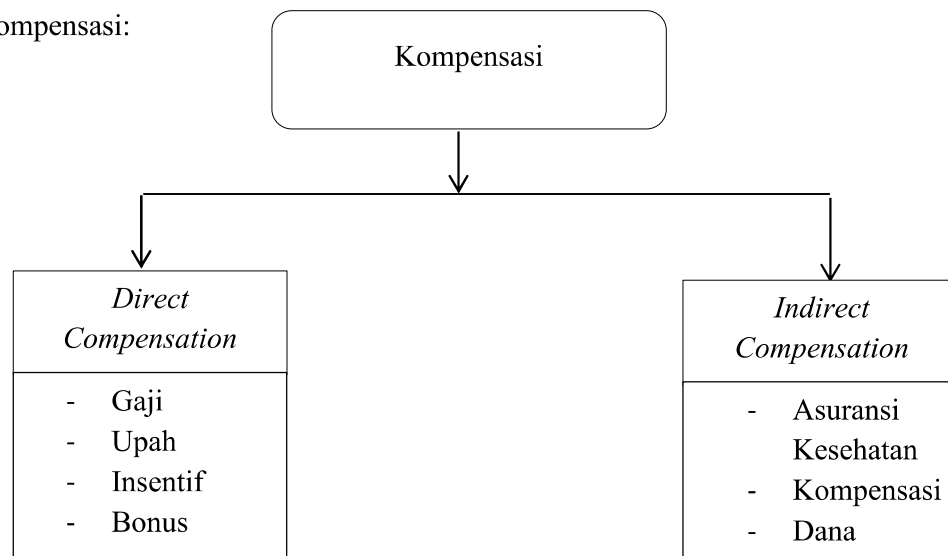
Faktor prestasi kerja menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memberikan kompensasi sebagai *reward*, karyawan yang berhasil mewujudkan target perusahaan harus diberikan kompensasi untuk mempertahankan prestasi kerja untuk kedepanya.

5. Lokasi pekerjaan

Lokasi pekerjaan juga menjadi faktor penting untuk diperhatikan, sebagai contoh jika karyawan bekerja di daerah atau lokasi terpencil yang sulit di jangkau oleh banyak orang otomatis pendapatakan akan lebih sedikit, akan tetapi jika karyawan yang bekerja di tempat yang terjangkau atau strategis maka penghasilan yang didapat juga akan sesuai.

2.1.3.4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Alfian & Afrial, 2020: 251) Terdapat dua jenis kompensasi yang perusahaan berikan kepada anggota atau karyawan. Berikut adalah jenis-jenis kompensasi:



Gambar 2. 2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi terdapat dua ragam yaitu kompensasi langsung yang merupakan kompensasi yang memiliki ikatan langsung dengan pekerjaan yang didapatkan karyawan berupa gaji, upah, insentif dan bonus. Yang kedua adalah indirect compensation merupakan kompensasi yang memiliki ikatan tidak langsung dengan pekerjaan yang karyawan dapatkan berupa asuransi kesehatan, kompensasi kerja dan dana pensiun.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ibarat dengan apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan, kinerja karyawan mengimplikasikan mutu dan kapasitas produk, absensi di tempat kerja, motivasi berpengaruh atas kinerja karyawan, karena jika

pekerja merasa terdorong mereka menjadi lebih berusaha meningkatkan kinerjanya (Maarif & Affandi, 2019: 57).

Menurut (Rozaq, 2020: 74) sumber daya manusia (SDM) yang diperhatikan oleh perusahaan dan dipenuhi kebutuhannya, maka karyawan secara langsung akan memberikan hasil kerja diluar ekspektasi perusahaan dan kinerja karyawan juga akan diberikan penilaian yang positif dan menjadi hal yang dibutuhkan atas jalanya sebuah perseroan, kinerja menjadi bentuk karakter karyawan yang di aplikasikan melalui hasil kinerja sesuai dengan posisi dalam sebuah organisasi dalam batas waktu tertentu. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, berfungsi sebagai pelaksana, pemberi ide, pengelola, dan berperan penting dalam jalanya sebuah perusahaan. Semakin cakap kinerja seorang karyawan, maka terbentukla mutu kualitas kerja yang semakin baik.

Jadi kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh individu atau sekelompok orang di sebuah perseroan, berdasarkan tanggungan dan tugas perorangan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hukum dan sesuai dengan kewajiban moral.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020:123) terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Komitmen organisasi
komitmen Karyawan memiliki ikatan dan tanggung jawab kepada perusahaan.
2. Mutu kerja

Mutu kerja yaitu pekerjaan dengan hasil akhir yang dapat dikatakan tuntas dan dapat penilaian baik sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Efisiensi

Efisiensi dalam indikator kinerja karyawan ialah memaksimalkan pemakaian sumber daya manusia dengan arti menambah laba atau meminimalisir kerugian dari pemakaian sumber daya

4. Ketepatan waktu

Tahapan awal suatu pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu sesuai jangka waktu yang diberikan.

5. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja merupakan kesadaran para karyawan selama menyelesaikan pekerjaan dan dengan tanggap menghadapi permasalahan yang tidak terduga.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa aspek yang berdampak terhadap kinerja seseorang dan berbagai persepsi telah diuraikan diatas, menurut pandangan (Prabowo, 2019:45) terdapat Lima faktor kinerja karyawan, yang merupakan:

1. Faktor perorangan

Faktor perorangan adalah keahlian dan kecakapan dalam mengerjakan sebuah proyek atau faktor yang berhubungan dengan sikap personal dalam bekerja.

2. Faktor atasan

Dalam fase melakukan dampak sosial, seorang atasan akan berjuang untuk ikut serta dalam rangkaian kegiatan karyawan demi merealisasikan visi dan misi perusahaan.

3. Faktor anggota kerja

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan membutuhkan anggota kerja atau tim dalam membantu proses kelancaran kerja karna manusia juga merupakan mahluk sosial dan membutuhkan masukan disaat kesulitan menyelesaikan kendala dalam sebuah pekerjaan, anggota kerja yang *supportive* sangat membantu dalam kelancaran sebuah kerjaan.

4. Faktor sistem

Faktor sistem mempengaruhi kinerja karyawan, dimana sistem harus bersifat fleksibel agar karyawan mudah beradaptasi dan mudah dalam melakukan pekerjaan, tidak terpaku pada sistem yang sulit yang menyebabkan pekerjaan terhambat.

5. Faktor motivasi

Faktor motivasi merupakan penyemangat bagi karyawan untuk bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengerjakannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti & Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	(Herman, 2020) Jurnal Abdi Ilmu ISSN : 1979-5408 (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SatNusa Persada Tbk	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkum bahwa disiplin, pengembangan karir serta motivasi berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Satnusa Persada Tbk.
2	(Suhardi, 2019) Jurnal Benefita ISSN: 2477-7862 (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Dikota Batam Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening	1. Hasil penelitian serta pembahasan merangkum bahwa Motivasi kerja, Kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 2. Variabel Motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

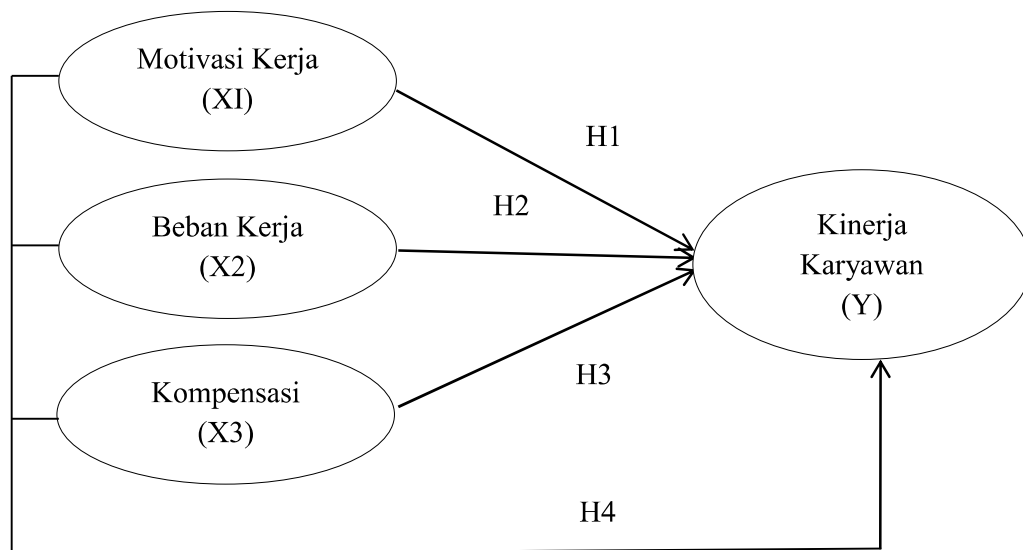
3	(Nainggolan, 2018) Jurnal JAB ISSN : 2580-5118 (Sinta)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia	1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Putri & Rahyuda, 2019) Jurnal E- Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Peran Stress Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Berdasarkan dari observasi disimpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja.
5	(Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi, 2020) Jurnal JESYA ISSN : 2599-3410 (Sinta)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	1. Di simpulkan dalam penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6	(Rofianti & Dewi, 2021) Jurnal E- Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud	1. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Asriani, Lorensa, Saputri, & Hidayati, 2020) Jurnal IJEBAR ISSN : 2614-1280 (Sinta)	<i>The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance</i>	1. <i>From this research it can be concluded work motivation has positive and significant effect on employee performance</i> 2. <i>Variable compensation has a positive and significant effect on employee performance.</i>

Sumber: (Herman, 2020); (Suhardi, 2019); (Nainggolan, 2018); (Putri & Rahyuda, 2019); (Hasyim et al., 2020); (Rofianti & Dewi, 2021); (Asriani et al., 2020)

2.3. Kerangka Pemikiran

riset ini mencakup satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi termaksud dalam variabel independen atau variabel bebas tidak terikat. Berikut skema yang dapat menggambarkan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y :



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bersumber pada riset (Fadhil & Mayowan, 2018: 42) mendefinisikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasilnya terlihat dari riset menyatakan jika motivasi kerja karyawan terbilang besar dapat mendukung performa karyawan yang ditunjukkan dengan kualitas pekerjaan dan prestasi yang didapatkan dari hasil motivasi yang baik.

Motivasi yang baik merupakan pendukung untuk menaikkan antusiasme para karyawan, dengan demikian kinerja karyawan dapat naik dengan pesat dan target perusahaan dapat cepat terrealisasikan.

2.3.2. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Riset oleh (Paramitadewi, 2017:13) dapat diberi kesimpulan dimana beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, riset ini menjelaskan dimana terdapat ikatan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat bila beban kerja *overload* dapat mengakibatkan rendahnya kinerja

karyawan dan sebaliknya bila beban kerja sesuai dengan kapasitas pikiran, energi karyawan maka kinerja karyawan akan membaik. Karna evaluasi dari *controller* juga merupakan bagian penting karna berhubungan dengan kinerja.

2.3.3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan observasi (Arifudin, 2019: 188) ringkasan hipotesis yang menyatakan bahwa penelitian ini, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari riset ini menjelaskan membayarkan kompensasi kepada karyawan bukan hanya memberi faedah terhadap karyawan, tetapi juga memberikan manfaat untuk perusahaan, dimana kompensasi seperti dukungan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. perusahaan diminta selalu mempertimbangkan dengan membayarkan kompensasi yang sepadan sesuai harapan masing-masing karyawan, setelah itu karyawan akan mendukung dan mewujudkan tujuan perusahaan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis atau dugaan dasar merupakan balasan temporer terhadap permasalahan yang masih bersifat prasangka yang masih harus diuji kebenarannya. Menurut (Yulianto, 2017: 6) hipotesis ialah hasil sementara pada rumusan masalah dalam riset, dimana rumusan masalah dalam riset sudah tertera atas wujud ulasan. Terbilang temporer sebab tanggapan yang diperoleh hanya berlandaskan gagasan signifikan, tidak berlandaskan pada validitas yang berdasarkan pengamatan yang didapatkan dari akumulasi informasi.

Bersumber pada deskripsi diatas, hipotesis terhadap riset ini dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

Hipotesis 3 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.

Hipotesis 4 : Motivasi kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batamas Indah Permai.