

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai bentuk balasan atas beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, hal ini dapat berupa upah atau gaji perjam maupun perperiode seperti perhitungan yang telah ditetapkan oleh bagian *payroll* setiap bulannya. (Zulkarnaen & Herlina, 2018)

Kompensasi adalah sebuah pengganti kontribusi jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Memberikan kompensasi merupakan suatu fungsi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang sangat berhubungan erat kepada semua jenis pemberian penghargaan personal dalam kontribusinya terhadap pekerjaan perusahaan. (Rina, 2018)

Kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya, pendapatan itu diterima baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk barang ataupun nonbarang, materi maupun nonmateri dan hal ini dapat meningkatkan semangat dan prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Herlina, 2019).

Kompensasi adalah sesuatu yang harus dikeluarkan perusahaan serta diberikan kepada karyawan sebagai tanda hasil kerjanya yang telah memberikan tenaga dan hasil pemikiran karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. (Khosasih, 2018)

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan terhadap jasa yang telah karyawan lakukan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung serta dapat berbentuk uang maupun benda sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh personalia perusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.2 Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut (Arifudin, 2019) ada beberapa macam bentuk kompensasi yaitu :

1. Upah atau Gaji, pembayaran yang hitungannya perjam dan bisa dibayarkan perhari, perminggu ataupun perbulan.
2. Insentif, pembayaran lebih jika produktivitas meningkat atau tujuan perusahaan dapat tercapai hingga diluar perkiraan.
3. Tunjangan, imbalan yang tidak berbentuk uang melainkan diberikan dalam bentuk asuransi seperti asuransi kesehatan dan jiwa, serta dapat juga dalam bentuk voucher liburan.
4. Fasilitas, diberikan kepada karyawan yang menjabat pada posisi tertentu dalam bentuk mobil dinas maupun rumah dinas.

2.1.1.3 Jenis – Jenis Kompensasi

(Rina, 2018) terdapat 2 (dua) jenis kompensasi yang perlu diketahui yaitu :

1. Kompensasi Langsung, unsur dalam hal ini berhubungan langsung dengan hasil kinerja karyawan yang biasanya berupa gaji atau upah dan disebut dengan gaji pokok, hal lain yang termasuk didalamnya yaitu pemberian insentif serta bonus bagi karyawan.
2. Kompensasi tidak Langsung, tambahan imbal jasa yang diberikan sesuai dengan keputusan perusahaan seperti cuti, tunjangan asuransi, pensiunan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.4 Tujuan Kompensasi

(Rahmat et al., 2020) berikut adalah tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja saman
2. Kepuasan kerja
3. Meningkatkan motivasi
4. Menstabiliskan kinerja karyawan
5. Peningkatan kedisiplinan

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja secara sungguh – sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. (Khosasih, 2018)

Motivasi adalah proses psikologis yang bisa memberikan arahan, ketekunan, serta intensitas perilaku dalam pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini motivasi juga akan memberikan kegairahan bagi karyawan untuk dapat bekerja sama secara terorganisasi dan efektif supaya mencapai titik kepuasan yang diinginkan. (Widodo, 2017)

Motivasi merupakan suatu daya tarik yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja karena dengan adanya motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan performa kinerja maksimal dan hal ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang memiliki visi misi yang kuat. (Riny & Heryenzus, 2021)

Disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang harus dimiliki oleh karyawan saat bergabung didalam suatu perusahaan yang berguna untuk peningkatan performa kinerja karyawan dan menghasilkan suatu pencapaian maksimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

(Riny & Heryenzus, 2021) terdapat dua jenis motivasi kerja ialah:

1. Motivasi positif, pemimpin perusahaan akan memberikan karyawan penghargaan, pujian serta menawarkan promosi kerja jika hasil kinerja yang diberikan itu baik. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Motivasi negatif, pemimpin cenderung akan memberikan hukuman dan memarahi karyawan karena kinerja yang ditunjukkan kurang baik. Hal ini dapat berdampak buruk bagi karyawan karena akan merasa takut untuk dihukum dalam bekerja.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

(Djamil Hasim, 2019) memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Keinginan untuk hidup (*The desire to live*), faktor utama karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makan dan melanjutkan kehidupan kedepannya.
2. Keinginan untuk mendapatkan posisi (*The desire for position*), bekerja dengan baik demi sebuah posisi atau jabatan yang diinginkan.
3. Keinginan untuk menguasai (*The desire for power*), rasa ingin mendapatkan kekuasaan untuk dapat mengatur segala sesuatu yang menurutnya baik.

4. Keinginan untuk diakui (*The desire for recognition*), karena telah menunjukkan performa yang bagus, karyawan memiliki keinginan untuk diberikan pengakuan bahwa memiliki prestasi yang baik. Hal ini akan mendorong karyawan untuk mau bekerja.

Faktor – faktor diatas juga dapat digolongkan kedalam faktor intern dan faktor ekstern.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas kerja pada tanggungjawab yang telah dibebankan pada karyawan berdasarkan perannya didalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan secara menyeluruh. (Widodo, 2017)

Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam suatu program pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah dibuat dalam perencanaan terstruktur. (Herlina, 2019)

Kinerja karyawan adalah sebuah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai tanda hasil kerja atau prestasi kerja yang telah diberikan sesuai dengan porsi perannya dalam perusahaan sesuai dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman dari karyawan. (Tampubolon, 2021)

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan dan perilaku karyawan yang dapat diukur karena telah terikat dengan visi dan misi perusahaan ,pengukuran kinerja memerlukan pengamat yang digunakan untuk membuat keputusan penilaian terhadap sikap dan perilaku karyawan yang telah berkontribusi demi mewujudkan tujuan perusahaan. (Garaika, 2020)

Disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil penilaian kerja karyawan sesuai dengan tindakan dan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan demi produktivitas perusahaan ,penilaian disesuaikan dengan performa atau prestasi karyawan dalam berkontribusi untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

2.1.3.2 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Tampubolon, 2021) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, sedikit banyaknya pekerjaan yang dibebankan akan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan hasil terbaik.
2. Kualitas pekerjaan, penilaian terhadap kinerja karyawan akan ditentukan berdasarkan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, perusahaan mencapai tujuannya atau tingkat produktivitas tinggi sesuai dengan prediksi pimpinan dikarenakan kinerja karyawan yang baik.

4. Kehadiran, salah satu hal penting dalam penilaian pimpinan mengukur tingkat kinerja karyawan, semakin disiplin karyawan maka pimpinan atau perusahaan akan menilai baik karyawan tersebut dan dipertahankan demi tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Riny & Heryenzus, 2021) yaitu:

1. Pengetahuan, memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan yang ada di perusahaan.
2. Pengalaman, seberapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan dan berusaha mengembangkan *skill* atau kemampuan pada suatu bidang yang ditekuni.
3. Kepribadian, sesuatu yang melekat pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti minat dan bakat serta keterampilan terhadap orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Rahmat et al., 2020) berjudul Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Hasilnya Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian oleh (Khosasih, 2018) berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovan Technologies Di Kota Batam. Hasilnya Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Jufrizen, 2017) berjudul

Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh (Herlina, 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian oleh (Arifudin, 2019) berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global. Hasilnya Kompensasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Widodo, 2017) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian oleh (Rina, 2018) berjudul Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. Hasilnya Kompensasi Karyawan Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Penelitian oleh (Zulkarnaen & Herlina, 2018) berjudul Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Hasilnya Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Djamil Hasim, 2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor .Hasilnya Kepemimpinan,Motivasi Dan Iklim Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian oleh (Tampubolon, 2021) berjudul Pengaruh Kompensasi,Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Hasilnya Kompensasi,Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Garaika, 2020) berjudul Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Hasilnya Kompensasi,Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja. Penelitian oleh (Riny & Heryenzus, 2021) berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Han Wijaya. Hasilnya Kompensasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

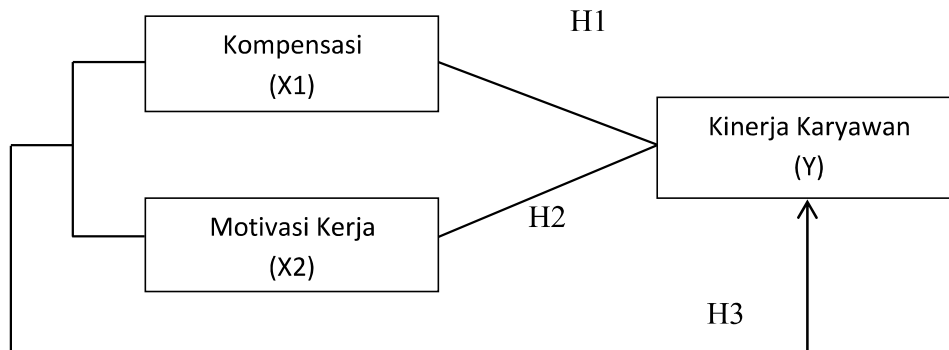
Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan hal-hal terkait didalamnya memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Jika perusahaan tidak memperhatikan kompensasi dalam bentuk upah,barang atau tunjangan – tunjangan lainnya maka karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tidak dan akan berakibat pada kemajuan perusahaan. (Herlina, 2019)

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kinerja yang maksimal akan dihasilkan dari karyawan yang bekerja dengan penuh motivasi, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kriteria diri karyawan. Motivasi bisa diberikan melalui penghargaan maupun pujian. Namun jika motivasi negatif yang diberikan tidak akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memberikan motivasi positif, hal ini seperti energi positif yang diterima oleh karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Riny & Heryenzus, 2021)

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan akan memberikan performa dan hasil kerja terbaiknya jika perusahaan mampu memberikan faktor-faktor pendorong yang memicu semangat tinggi karyawan dalam bekerja, jika kebutuhan akan upah gaji atau penghargaan tidak diberikan secara wajar maka kinerja yang dihasilkan akan buruk.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya yaitu:

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia
- H3: Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia