

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Thamrin, 2019). Besarnya kompensasi menunjukkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan bersama keluarganya. Oleh karena itu, jika upah yang di terima semakin besar maka semakin banyak kebutuhan yang dapat dinikmati.

Beberapa ahli juga mempunyai berbagai pendapat kompensasi menurut dirinya, antara lain sebagai berikut

- a) Menurut (Murtiyoko, 2018), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka.
- b) Menurut (Inova & Jayanti, 2019), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- c) Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020), Kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang di terima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan

- d) Menurut (Saputro & Darda, 2019), menerangkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berdasarkan deskripsi (Astuti & Suhendri, 2019) menafsirkan faktor-faktor yang memengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh perorangan yang berada didalam organisasi atau perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pengawai
3. Standar biaya hidup pengawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan

Selain itu, terdapat juga beberapa faktor pemberian kompensasi yang dijadikan peninjauan bagi perusahaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan, dan masih banyak hal lainnya. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil berdasarkan hal-hal yang penentu kelayakan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan faktor lainnya (Wibowo, 2018).

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) bentuk-bentuk kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu :

- a) Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan cuti, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain-lain.

b) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non-finansial dibagi menjadi dua bentuk, yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terkait, misalnya kebijakan perusahaan yang baik, pekerjaan yang sesuai, peluang kemajuan, mendapatkan posisi sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi nonfinansial berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik, dan lain-lain.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam perolehan kompensasi mesti terdapat perbedaan. Menurut kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar didalam buku Sumber Daya Manusia (Dewi & Harjoyo, 2019) antara lain sebagai berikut

- a) Gaji, merupakan bayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya, yang mendapatkan secara rutin dan konsisten pada setiap bulan
- b) Insentif merupakan kompensasi lebih yang diberikan untuk mendorong para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau bisa berubah

- c) Bonus merupakan bayaran sekaligus yang diberikan karena telah mencapai sasaran kinerja
- d) Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
- e) Premi merupakan hadiah atau derma yang diberikan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau pembayaran tambahan diatas pembayaran biasanya
- f) Pengobatan merupakan sesuatu perlindungan diri yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk penanggulangan resiko yang berkaitan dengan kesehatan karyawan
- g) Asuransi merupakan pencegahan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari sesuatu kejadian yang tidak dapat diprediksi.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan. Jadi Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau keperluan-keperluan yang dapat membuat seseorang terdorong dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Sitorus, 2020).

Beberapa ahli juga berpendapat Motivasi Kerja dengan berbagai macam pendapat yang berbeda antara lain sebagai berikut :

1. Menurut (Dwiyanti, Heryanda, Susila, & Jana, 2019) bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya
2. Menurut (Andayani & Makian, 2016) bahwa Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan
3. Menurut (Kirana & Pradipta, 2021) bahwa Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri kar-yawan untuk melakukan kegiatan kerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu di lingkungan perusahaan

(Lubis & Heryenzus, 2020) menerangkan bahwa seorang karyawan yang bekerja pada biasa nya memiliki motivasi yang beragam. Sebagai seorang pimpinan pada perusahaan sebaiknya harus mampu mengetahui dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi yang mempengaruhi orang sekelilingnya untuk menggerakkan semua keterampilan, kekuatan dan waktu untuk melaksanakan sesuatu berupa tanggungjawabnya

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Astuti & Suhendri, 2019) menerangkan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berada didalam karyawan.

a) Faktor Intern

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain

- a) Keinginan untuk hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk menerima penghargaan
- d) Keinginan untuk diakui
- e) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern

Faktor eksternal juga bersaing dalam perannya untuk menurunkan motivasi kerja. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Remunerasi yang memadai
- c) Pengawasan yang ketat
- d) Memiliki keamanan kerja
- e) Status dan tanggungjawab
- f) Regulasi elastis

2.1.2.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Dalam buku (Sitorus, 2020) pengertian menurut Hamalik, motivasi mempunyai dua komponen utama antara lain komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam merupakan perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar merupakan apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. selain itu, didalam nya juga terkandung beberapa tujuan pemberian kompensasi yang dimaksud adalah mendorong ambisi untuk mencapai sasaran yang harus diawasi, diarahkan, diperhatikan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai sasaran yang telah diatur.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

(Ermida & Syaifullah, 2020) menyatakan beberapa indikator dari motivasi kerja antara lain

1. Kebutuhan Fisiologi, adalah kebutuhan primer manusia yang perlu di penuhi yaitu kebutuhan manusia untuk dapat hidup, kebutuhannya berupa makanan, minuman, rumah, udara dan lain-lainnya
2. Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan manusia untuk mendapatkan proteksi serta keamanan dalam bekerja dan perlu adanya jaminan hari tua untuk karyawan dapat merasakan tenang saat dimasa tua
3. Kebutuhan Sosial, berupa kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang menginginkan persahabatan, afiliasi, dan interaksi dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan, berupa keinginan manusia rasa untuk dihormati, dihargai terhadap prestasi kerjanya dan dapat pujian dari prestasi yang dihasilkan.
5. Kebutuhan Aktualitas diri merupakan keinginan ini berhubungan dengan potensi atau bakat yang dimiliki oleh seseorang.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Astuti & Suhendri, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

(Andayani & Makian, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk penuntasan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan bidang khusus. Kesediaan dan kemampuan seseorang belum mencukupi efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan dan bagaimana penyelesaiannya.

Baik atau tidaknya kinerja dapat kita ketahui dari perilaku tiap kalinya baik dalam harian, bulanan maupun tahunan yang diperlihatkan karyawan berdasarkan kedudukannya dalam perusahaan, yang berkaitan langsung dengan hasil prestasi kerja. Kinerja juga sering kali di samakan sebagai prestasi kerja atau unjuk kerja yang diperhatikan dengan waktu dimasa tertentu

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Berdasarkan penjelasan (Astuti & Suhendri, 2019) antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan Perorangan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut
2. Motivasi kepada karyawan
3. Dukungan perusahaan
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Jalinan Karyawan dan Organisasi

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Bahwa diadakannya penilaian kinerja ini berlandaskan oleh 2 Alasan Utama (Ermida & Syaifullah, 2020) antara lain sebagai berikut :

1. Manajer harus mempunyai evaluasi terhadap hasil kinerja di masa lepas untuk menjadikan rekomendasi dalam melaksanakan keputusan baru di bidang SDM di periode berikutnya
2. Manajer menerapkan alat yang sesuai untuk mengurangi karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, memperbanyak pengetahuan kemudian karir nya dapat di besarkan dan dapat memperkuat hubungan manajer dengan karyawan

Sedangkan menurut pendapat ahli bernama Kasmir yang dijelaskan (Astuti & Suhendri, 2019) mengenai tujuan penilaian kerja karyawan memiliki hal yang berbeda antara lain sebagai berikut

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

2. Perencanaan dan Pengembangan Karir
3. Keperluan latihan dan Pengembangan
4. Penyesuaian remunerasi (kompensasi)
5. *Inventori* Kompetensi Pengawai
6. Kesempatan kerja adil
7. Komunikasi Efektif antara atasan bawahan
8. Keputusan peletakan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan denda

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan deskripsi (Ermida & Syaifullah, 2020) mengenai indikator kinerja karyawan bahwa indikator kinerja karyawan memiliki 6 macam antara lain

1. *Quality* (Kualitas)

Sejajarkan dengan proses kualitas yang telah terbukti dalam mencapai tujuan

2. *Quantity* (Kuantitas)

Ini adalah hasil total dari proses atau numerik dari proses produksi

3. *Timelines*

Mengenai waktu yang digunakan dalam proses produksi barang-barang manufaktur

4. *Cost-Effectiveness*

Mengandalkan sumber daya perusahaan yang digunakan untuk menghasilkan hasil biaya dan meminimalkan inefisiensi dalam

penggunaan sumber daya perusahaan seperti uang, karyawan, bahan dasar dan penggunaan teknologi yang digunakan

5. *Need for Supervision*

Yaitu kemahiran perorangan untuk menyelesaikan tugasnya tanpa perlu disuruh atau diarahkan oleh atasan

6. *Interpersonal Impact*

Mengenai adanya kerjasama antar pegawai dapat menumbuhkan rasa harga diri dan harapan yang baik pada bawahan pekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun pada pengkajian / materi yang telah pernah diteliti oleh beberapa orang, baik jenis penelitian maupun teori yang digunakan, berikut penggambaran metode dan teknik penelitian yang digunakan

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Guruh, 2019) JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 2 No. 3 ISSN 2581-2769 Terindeks DOAJ	“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya”	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2	(Kirana & Pradipta, 2021) JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 4 No. 3 p-ISSN : 2581-2769 e-ISSN : 2598-9502 Terindeks DOAJ	“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK”	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Murtiyoko, 2018) Jurnal Imiah Manajemen Forkamma Vol 2 No. 1 ISSN : 2598-9545 Terindeks SINTA	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Lautan Otsuka Chemical)”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Astuti & Suhendri, 2019) Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Vol 5 No. 2 ISSN : 2477-6718 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	(Wibowo, 2018) SAINS : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol X No. 2 p-ISSN : 1978-2241 e-ISSN : 2541-1047 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

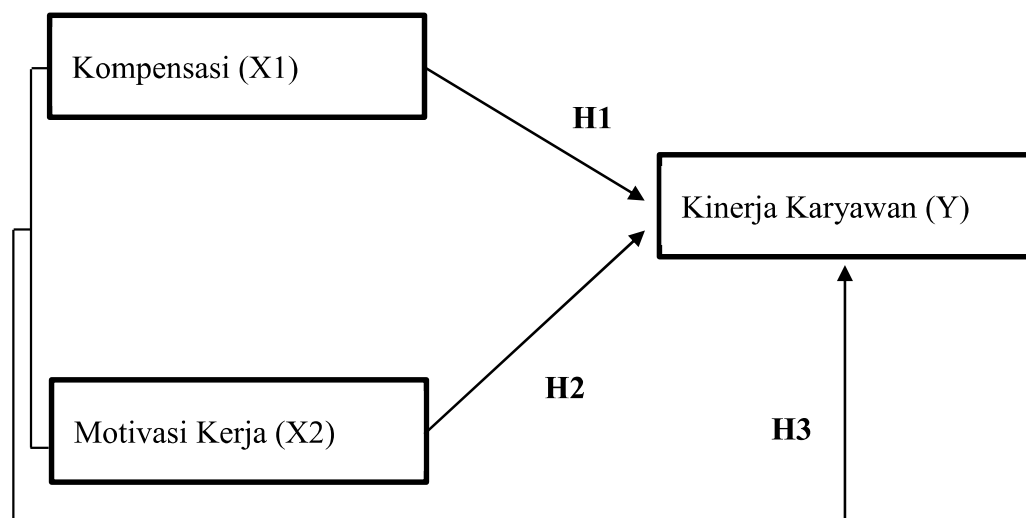
6	(Sherlie & Hikmah, 2020) MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5 No. 1 p-ISSN : 2548-1622 e-ISSN : 2716-4039 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam”	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7	(Ermida & Syaifullah, 2020) <i>Journal of Management, Accounting, Economic and Business</i> Vol 01 No. 1 e-ISSN : 2722-3949 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cahaya Baru Di Kota Batam”	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	(Lubis & Heryenzus, 2020) Jurnal Abdi Ilmu Vol 13 No. 1 ISSN : 1979-5408 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir”	Regresi Linear Berganda	Displin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	(Inova & Jayanti, 2019) JMD : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol 2 No. 1 e-ISSN : 2654-4326 Terindeks Google Scholar	“Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang”	Regresi Linear Berganda	Kompentensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	(Saputro & Darda, 2019) Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 9 No. 2 p-ISSN : 2088-219X Terindeks SINTA	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawai”	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

11	(Andayani & Makian, 2016) Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 4 No. 1 p-ISSN : 2337-7887 Terindeks SINTA	“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik terhadap Internasional (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional)”	Regresi Linear Berganda	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12	(Dwiyanti et al., 2019) Bisma : Jurnal Manajemen Vol 5 No. 2 p-ISSN : 2476-8782 Terindeks SINTA S4	“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pengkajian ini menerapkan kerangka berpikir sesuai dengan gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berlandaskan pada pengkajian teori dan pemikiran yang tertulis, jadi dapat menyimpulkan mengenai hipotesis yakni :

H1 = Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati

H2 = Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati

H3 = Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara berdampingan (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Loyalindo Mitra Sejati