

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan organisasi akan sangat berpengaruh positif pada karyawan tersebut, dikarenakan tujuan utama untuk sebagian besar karyawan bekerja pada suatu perusahaan ialah memperoleh kompensasi. Kompensasi bisa diartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020:24).

Kompensasi termasuk suatu cara menumbuhkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja pada karyawannya. Kompensasi juga termasuk sebagai balasan dari pekerjaan mereka yang menjadi kewajiban karyawan (Fahruroji et al., 2018:5). Dikatakan *someone who has a higher salary then the performance of the employee will also be good* (Ejermo & Schubert, 2018:2).

Kemudian pengertian lain dari kompensasi yaitu segala sesuatu yang pegawai terima, baik itu berbentuk upah, bonus, gaji dan sebagainya dan dibayarkan langsung oleh organisasi. Segala yang karyawan terima sebagai pengganti sumbangan mereka terhadap perusahaannya. Dengan kompensasi ini, karyawan akan lebih dihargai karena kerja kerasnya dan semakin memperlihatkan kepatuhannya kepada perusahaan supaya perusahaan bisa membagikan apresiasi

kepada karyawan yang berprestasi ialah dengan membagikan kompensasi (Heryenzus & Laia, 2018:13).

Dari penjelasan kompensasi diatas, maka dengan ini bisa dikatakan bahwa kompensasi merupakan suatu kewajiban yang diterima oleh karyawannya sebagai pengganti sumbangan mereka kepada perusahaannya.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Beberapa tujuan dari pemberian kompensasi antara lain (Fahruroji et al., 2018:5):

1. Hubungan dalam bekerja sama

Dengan memberikan kompensasi memungkinkan terjalinnya hubungan yang formal dari kerja sama antara pimpinan dan karyawannya. Pada ikatan perjanjian yang disepakati, karyawan harus melaksanakan tugas-tugas, sedangkan seorang pimpinan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan dalam bekerja

Dari kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan akan memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan muncul kepuasan dalam bekerja dari jabatan yang diduduki.

3. Sebagai suatu motivasi

Karyawan akan termotivasi apabila kompensasi atau balas jasa yang diterima dari perusahaan cukup besar atau segala kebutuhan-kebutuhannya bisa terpenuhi.

4. Keseimbangan karyawan

Apabila kompensasi dibagikan dengan adil, karyawannya akan lebih merasa terjamin dan *turnover* karyawan akan rendah.

5. Menciptakan kedisiplinan

Apabila kompensasi yang diberikan cukup besar, maka kedisiplinan kerja juga akan membaik dan segala aturan yang berlaku akan ditaati.

6. Berpengaruh pada organisasi buruh

Apabila karyawan diberikan kompensasi yang memuaskan, organisasi buruh bisa terhindar dan karyawannya juga menjadi lebih fokus ke tugasnya.

2.1.1.3 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis ialah (Komarudin & Nuridin, 2020:25):

1. Kompensasi langsung

Yang dimaksud dari kompensasi langsung ialah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawannya sebagai tanda pembalasan atas jasa yang sudah dilakukan demi kepentingan perusahaan. Misalnya seperti gaji, tunjangan jabatan, insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Yang dimaksud dari kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawannya sebagai usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Misalnya seperti tunjangan, pelayanan serta fasilitas yang dibagikan organisasi.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator dari kompensasi ialah sebagai berikut (Komarudin & Nuridin, 2020:26):

1. Gaji

Gaji disini berarti imbalan yang dibagikan secara langsung berupa uang yang dibagikan setiap periode ke karyawannya dan juga termasuk tanda pembalasan atas jasa yang dilakukan terhadap perusahaan.

2. Upah

Upah disini berarti balas jasa yang dibagikan secara langsung kepada karayawannya sesuai dengan jam kerja yang dikerjakan karyawan tersebut.

3. Insentif

Insentif disini berarti imbalan yang dibagikan kepada karyawan secara langsung dikarenakan kinerjanya melebihi dari standar yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Tunjangan

Tunjangan disini berarti balas jasa yang dibagikan kepada karyawan tertentu atas pengorbananya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

5. Fasilitas

Fasilitas disini berarti segala sesuatu yang berupa uang ataupun benda yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang proses kemudahan dan kelancaran pelaksanaan suatu usaha ataupun kegiatan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam bekerja, kepuasan kerja memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu pekerja akan merasakan puas kemudian lebih aktif dan produktif saat melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan bisa diperlihatkan dari reaksi emosional, sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya (Hendro, 2017:1).

Kemudian pengertian lain dari kepuasa kerja yaitu sebagai suatu perasaan positif terhadap segala pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki dampak atau efek dari pekerjaan tersebut. Perasaan puas atau tidak puas seseorang bisa dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan tersebut (Garaika, 2020:32). Kemudian dikatakan juga *Job satisfaction includes a positive attitude obtained from an assessment of one's work or from the experiences of others* (Gul et al., 2018:69)

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan menyenangkan atau mencintai pekerjaannya dan perasaan ini muncul dalam diri sendiri. Dengan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja saat melaksanakan tugasnya dengan tepat merupakan suatu pembentukan dari kepuasan bekerja. Seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan tanggapannya dengan sikap positif pada pekerjaannya, sedangkan jika seseorang dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan memberikan tanggapannya dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019:1).

Dari penjelasan kepuasan kerja diatas, maka dengan ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah tingkat kepuasan karyawan terhadap jenis pekerjaan mereka yang berhubungan dengan tugas dan sifat pekerjaannya, hasil pekerjaan yang diperoleh, maupun perasaan menyukai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memiliki Pengaruh pada Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang bisa memiliki pengaruh pada kepuasan bekerja seseorang, antara lain (Garaika, 2020:32):

1. Faktor psikologis

Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan kejiwaan. Contohnya seperti ketenangan saat bekerja, minat dan lain sebagainya.

2. Faktor sosial

Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan hubungan sosial antara seorang karyawan dan atasannya, ataupun hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

3. Faktor fisik

Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan keadaan fisik seorang karyawan. Contohnya seperti pengaturan waktu istirahat, jenis pekerjaan, perlengkapan yang digunakan saat bekerja, keadaan ruangan, suhu, kesehatan, penerangan dan lain sebagainya.

4. Faktor finansial

Yang dimaksud dari faktor ini ialah dimana faktor yang memiliki hubungan dengan kesejahteraan dan jaminan karyawan, seperti jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang dibagikan, promosi dan lain sebagainya.

2.1.2.3 Dampak Ketidakpuasan Bekerja

Pada dibawah ini memperlihatkan empat respon dari ketidakpuasan bekerja antara lain (Adha et al., 2019:64):

1. Keluar

Yang dimaksud dari keluar ialah sikap yang diperlihatkan untuk meninggalkan perusahaan seperti mengundurkan diri dan mencari posisi yang baru.

2. Aspirasi

Yang dimaksud dari aspirasi ialah dengan sehat dan aktif memperbaiki keadaan, seperti berdiskusi tentang permasalahan yang dihadapi kepada atasan, menyarankan perbaikan dan lain sebagainya.

3. Kesetiaan

Yang dimaksud dari kesetiaan yaitu ketulusan seseorang terhadap suatu hal, misalnya menunggu dengan optimis sampai keadaan membaik, mempercayai perusahaan dan manajernya untuk melaksanakan hal yang benar.

4. Pengabaian

Yang dimaksud dari pengabaian ialah secara diam membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti selalu tidak hadir dan terlambat, dan selalu melakukan kesalahan yang sama.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang menentukan kepuasan bekerja seseorang, yaitu (Prasetyo & Marlina, 2019:25):

1. Pekerjaan yang menantang

Dalam hal ini pekerja lebih menyukai kerjaan yang meberikan peluang bagi mereka dalam menunjukkan keahlian dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut kemudian menawarkan berbagai macam pekerjaan, yang lebih menantang untuk dikerjakan.

2. Dukungan dari kondisi kerja

Dalam hal ini pekerja lebih peduli terhadap lingkungan yang baik demi kenyamanan karyawannya ataupun supaya lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya dengan benar.

3. Gaji atau upah yang sesuai

Setiap pekerja mengharapkan penerimaan gaji atau upah dengan adil dan segaris dengan harapan mereka. Tingkap gaji atau upah diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan, kompetensi yang dimiliki dan lain sebagainya. Jika gaji atau upah yang dibagikan dengan adil, akan memungkinkan pekerja tersebut menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya.

Dalam hal ini berarti kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai jenis kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya, kemungkinan pekerjaan yang dihasilkan dengan baik juga besar.

5. Dukungan dari rekan kerja

Dengan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung, dengan begitu pegawai tersebut bisa lebih merasakan senang sehingga kepuasan kerja bisa meningkat, sehingga karyawan tidak merasakan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan saja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh dari seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dibagikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada peristiwa ini terdapat relasi antara hasil kerja perusahaan dengan hasil kerja seseorang. Dengan kata lain jika kinerja dari karyawan yang bagus, ada kemungkinan kinerja dari organisasi bisa bagus juga (Fahruroji et al., 2018:6).

Kemudian pengertian lain dari kinerja ialah suatu pencapaian hasil dari karyawan sesuai dari kerja yang dilaksanakan dengan persyaratan tertentu. Kinerja mengarahkan pada hasil pekerjaan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang peroleh karyawan saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab

organisasi (Suryani & Hastono, 2020:325). Dikatakan juga *work performance is the result of the individual's behavior* (Gul et al., 2018:69)

Kinerja karyawan ialah *outcome* yang pegawai hasilkan pada waktu dan periode tertentu. Kinerja ialah *outcome* yang dihasilkan karyawan sesuai pada proses, sikap kerja karyawan pada waktu tertentu dan proses. Untuk membentuk kinerja kerja yang tinggi bisa dilakukan menumbuhkan kesadaran pada setiap pimpinan perusahaan supaya memberikan dukungan kepada karyawannya, dengan begitu karyawannya bisa lebih memahami tentang tanggung jawab dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Dewi et al., 2018:156).

Dari penjelasan kinerja karyawan di atas, maka dengan ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu perbandingan antara hasil pekerjaan yang bisa diperlihatkan dengan berwujud sesuai dengan standar kerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja dari seorang ialah (Londok et al., 2019:124):

1. Faktor psikologis

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari *attitude*, persepsi, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

2. Faktor organisasi

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, pekerjaan dan *job*.

3. Faktor individual

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari keahlian, kemampuan, latar belakang dan lain sebagainya yang berasal dari dalam diri sendiri.

2.1.3.3 Dimensi atau Peran Penting Kinerja

Terdapat beberapa dimensi atau peran penting pada kinerja seseorang, yaitu antara lain (Jufrizen, 2018:409):

1. Hasil kerja

Hasil kerja disini ialah tentang kualitas dan kuantitas dari suatu hasil pekerjaan karyawannya. Hasil kerja tersebut bisa berupa jasa dan barang yang bisa diukur jumlahnya.

2. Perilaku kerja

Perilaku kerja disini yaitu tentang reaksi atau tanggapan seseorang yang muncul baik itu berupa sikap maupun perbuatan dan juga sebagai anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Sifat pribadi

Sifat pribadi disini yaitu tentang sifat yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sifat masing-masing orang berbeda-beda, ada yang bersifat terbuka, misalnya sering mengajukan usulan, memberikan pendapat saat rapat dan lain sebagainya. Dan juga ada yang bersifat tertutup, misalnya merasa cuek atau tidak peduli terhadap karyawan yang lain dan sebagainya tergantung dari bagaimana karyawan tersebut menanggapi pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja dari karyawan yaitu (Komarudin & Nuridin, 2020:29):

1. Kualitas

Kualitas disini berarti kualitas yang dilihat dari pandangan seorang pegawai pada hasil kualitas kerja tersebut dan juga keutuhan pekerjaan pada kemampuan dan keahlian karyawannya.

2. Kuantitas

Kuantitas disini berarti total kerja yang berhasil dikerjakan bisa berbentuk total unit ataupun total siklus kegiatan yang terselesaikan.

3. Tepat waktu

Tepat waktu disini berarti tingkatan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan. Tepat waktu ini bisa dilihat dari hasil *output* yang dihasilkan serta waktu maksimal yang masih tersedia untuk melakukan kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas disini berarti tingkatan pemakaian sumber daya pada perusahaan seperti teknologi, tenaga, bahan baku, uang dan lain sebagainya secara maksimal dengan tujuan supaya hasil dari setiap unit dapat meningkat.

5. Kemandirian

Kemandirian disini berarti kesanggupan tingkatan seorang karyawan untuk berdiri sendiri dengan tanggung jawab dan keberanian dari segala perbuatan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul “*The Effect of Compensation on Satisfying and Employee Performance of PT Telekomunikasi Indonesia*” dengan menggunakan metode *explanatory research*, that research is to explain and answer problems faced, menjelaskan bahwa *compensation has a significant and direct effect on employee performance, it's means that compensation in form of bonuses, salary, facilities, holiday and travel program directly have a positive effect on employee performance* (Darma & Supriyanto, 2017:75).

Penelitian yang berjudul “*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company*”, dengan menggunakan metode *research explanations*, that research is to test the hypothesized relationship between variables, menjelaskan bahwa *compensation has a significant and positive effect to the work of employees. It's means that to improve the work of employees, we can increased the compensation in the company and also added some bonus to them* (Saman, 2020:189).

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation on Employees Performance of Imperial Club Golf Tangerang District*”, dengan menggunakan metode *quantitative research*, that study is used to describe and clarification of the problem, menjelaskan bahwa *compensation has a significant and positive effect to the performance of Imperial Club Golf Karawaci employees. It's means if the plus a bonus, increased salary amount and added some benefits to the employees, it can mobilizing their best abilities to achieve company goals* (Sutoro, 2019:59).

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation, Discipline and Achievement Motivation on Employee Performance of the Sukami Cikarang Pusat Village Office*” dengan menggunakan metode *descriptive qualitative technique*, *that research method is used to utilizes the conditions an situation in real time that exist in the field*, menjelaskan bahwa: *compensation, discipline and achievement motivation has a significant effect on the employee performance of the Sukamahi Cikarang Pusat Village Office. It’s means giving rewards by added some bonus to the employees can increase their performance in the company, and their will feel satisfying to work at there* (Rezeki & Hidayat, 2021:20).

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at SMK Medika Samarinda*” dengan menggunakan metode *descriptive study*, *this research is to explain the relationship between variables*, menjelaskan bahwa *compensation gives a positive influence on employee performance, it’s means to increase employee performance, compensation can given such as providing entertainment or some healthy benefits. And also explain that job satisfaction has a positive influence on employee performance, it’s means to be able to influence job satisfaction is motivation. Motivation shoud be increased to providing opportunities for permanent staff* (Rosalia et al., 2020:453)

Penelitian yang berjudul “*The influence of work environment, compensation and work motivation on employee performance at PT Braling Wisnu Satriya Purbalingga*” dengan menggunakan *descriptive quantitative*, *this research is to describe the variables*, menjelaskan bahwa *work environment, compensation and*

work motivation has a significant on employee performance at PT Baling Wisnu Satriya Purbalingga, it's means the leader should pay attention to employees and giving their some benefict like bonuses, entertainment to improve their performance in the company (Setiawan & Prasetyaningrum, 2020:154).

Penelitian dengan judul “*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance of Pelabuhan Indonesia*” dengan menggunakan metode *structural equation model*, *this research is basis of the concept and theory*, menjelaskan bahwa *the relationship between work satisfaction to employee performance which both show positive and signifivican, it's means bad of the employee performance would disrupt the duties and the service and the company will suffer losses (Eliyana et al., 2019:149).*

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan dengan baik, maka kebutuhan karyawannya bisa terpenuhi sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat (Utama, 2020:75). Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul “*Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance in Mining Company*” dimana *compensation has a significant and positive effect to the work of employees. It's means that to improve the work of employees, we can increased the compensation in the company and also added some bonus to them (Saman, 2020:189).*

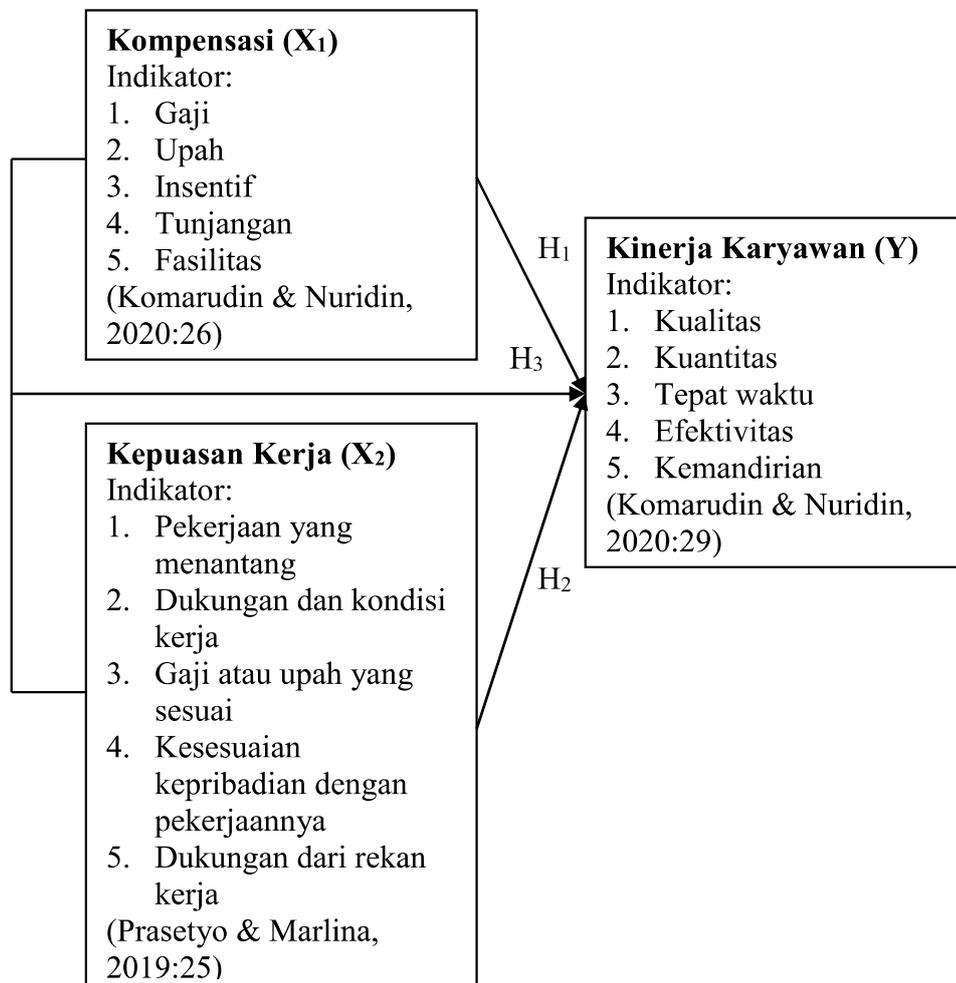
2.3.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengapresiasi karyawan yang mempunyai prestasi sangat penting, sebab dengan begitu karyawannya akan merasakan puas dan dihargai saat melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan pada perusahaan bisa meningkat (Ajabar, 2020:89). Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul “*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance of Pelabuhan Indonesia*” dimana *the relationship between work satisfaction to employee performance which both show positive and signifivican, it’s means bad of the employee performance would disrupt the duties and the service and the company will suffer losses* (Eliyana et al., 2019:149).

2.3.3 Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Memberdayakan karyawannya dengan membagikan kompensasi yang baik dan juga memberikan apresiasi ke pegawai yang berprestasi, dengan begitu kinerja dari karyawannya akan meningkat (Utama, 2020:77). Pengujian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at SMK Medika Samarinda*” dimana *bahwa compensation gives a positive influence on employee performance, it’s means to increase employee performance, compensation can given such as providing entertainment or some healthy benefits. And also explain that job satisfaction has a positive influence on employee performance, it’s means to be able to influence job satisfaction is motivation. Motivation shoud be increased to providing opportunities for permanent staff* (Rosalia et al., 2020:453)

Dibawah ini bisa digambarkan secara skematis kerangka pemikiran dari penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan suatu bentuk atau pola yang secara skematis antara teori dengan objek pada penelitian. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja bisa dijadikan sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dari uraian kerangka pemikiran diatas, maka dengan ini peneliti menjabarkan hipotesis seperti dibawah ini:

H₁ : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H₂ : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.

H₃ : Diduga kompensasi dan kepausan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kristal Komputerindo Perkasa.