

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (sunyoto, 2012: 153) Kompensasi merupakan hal yang paling penting dengan karyawan. kompensasi merupakan pembayaran yang secara langsung dan pembayaran tidak langsung yang sangat bermanfaat terhadap karyawan dalam bentuk insentif yang dapat memotivasi karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang diharapkan sebuah perusahaan. Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya bila kompensasi tidak memadai, maka karyawan yang ketidak puas dalam menerima kompensasi yang diberikan perusahaan akan tidak peduli terhadap pekerjaannya, banyak mengeluh meingkatkan penyebab mogok kerja, dan tidak akan mementingkan tugasnya dalam perusahaan seperti malas untuk hadir dalam bekerja. Dengan pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk menumbuhkan rasa semangat dan kepedulian serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut (Wirawan, 2015: 368) Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenaga kerjaan antara pemebrrian kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya, gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan-

jabatan lupsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi non finansial antara lain perumahan, jaminan social, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asusransi, kematian, dan asuransi pensiunan.

Menurut (Yusuf, 2018: 221) Kompensasi dalam bentuk uang, yang berarti bahwa kompensasi dibayarkan dengan jumlah mata uang tertentu kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi langsung adalah dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung kompensasi yang diberikan perusahaan berupa asuransi jiwa dan sebagainya.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Yani, 2012: 139) Kompensasi adalah bentuk bayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawa agar produktivitas kerja semakin meningkat / tinggi. Menurut (poltak, 2017: 222) ada beberapa jenis dari kompensasi:

- a. Kompensasi langsung yaitu: penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan oleh organisasi.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu: pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- c. Insentif yaitu: kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2011: 191) Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah:

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingginya kompensasi yang berlaku
- c. Kemampuan perusahaan dalam pemberian kompensasi
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Heryenzus, 2018: 14) Dalam buku Hasibuan (2012) Indikator-Indikator dari variable kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

- c. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi adanya dana perusahaan, menghubungkan dana pension dengan asuransi, dan pembayaran dapat

dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut (Hamali, 2016: 133) Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan dari luar diri seseorang yang akan membutuhkan imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang bias untuk mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif, dan tergantung pada kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Ketika perusahaan yang ingin membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motivasi, kebutuhan dan keinginan para karyawan. (Riniwati, 2016: 193).

Menurut jurnal (Suharto, 2018:55) Motivasi juga didefinisikan sebagai kekuatan sumber daya yang mendorong dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkan, sedangkan motif sebagai seseorang untuk dilakukan, istilah motivasi berasal dari kata latin yang berarti atau bergerak.

Menurut (Danang, 2012: 198) Cara memotivasi bawahan yang dilakukan manajer harus memiliki beberapa faktor diantaranya:

- a. Pemimpin tahu apa yang dilakukan karyawan
- b. Pemimpin berorientasi terhadap orang sekitar
- c. Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawan
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realita

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Berikut ini merupakan jenis-jenis motivasi adalah motivasi positif dan motivasi negative, pernyataan ini didukung oleh (Hasibuan, 2102: 25) yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar, dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima hukuman, dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena takut dihukum, tapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pernyataan ini didukung oleh (Sihotang. 2017: 16), faktor-faktor untuk dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut jurnal (Abdul Latif, Muhammad rizgi Zati, 2018: 40) Indikator dari motivasi adalah:

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan social (*social needs*) meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*) Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Mengemukakan bahwa kinerja dengan asal kata “Kerja” berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari ketrampilan, pernyataan ini didukung oleh (Whitmore, 2018:179). Kinerja adalah suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pernyataan ini didukung oleh (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk

memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja

Adanya beberapa tujuan kinerja dari pernyataan yang didukung oleh (Bangun, 2016:122)., yaitu:

1. **Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi**

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. **Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi**

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerja, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu melakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. **Pemeliharaan Sistem**

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu

subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lainnya. Oleh karena itu dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat bagi dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai criteria untuk menguji validitas.

2.1.4.3 Teori Kinerja

Teori kinerja dibagi menjadi dua, dari pernyataan yang didukung oleh (Hanafi, 2017:98).yaitu:

1. *Path Goal theory*

Teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewi's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lainnya dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *path goal theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibilitating process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari lever off needs yang bersangkutan (*facilitating process*).

2. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*

Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P=M \times A$, dimana $P = Performance$, $M = Motivation$, $A = Ability$ menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maier, Lawler, Porter dan Vroom. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari interaksi yang dilakukan antara kemampuan dasar dengan motivasi.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dari pernyataan yang didukung oleh (Suwatno, 2011:117). yaitu:

1. Kebersihan pelaksanaan
2. Pangakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, dari pernyataan yang didukung oleh (Nugraha, 2015:13). yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost – effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto *et al*, 2017) dengan judul “*factors affecting employee performance of PT Kiyokuni Indonesia*” dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

penelitian (Tarwijo, 2018), tentang rekrutment, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku Gramedia Cinere dengan menggunakan alat analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutment, seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Irwan (2014) tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada Agen Bumiputera 1912 Kantor

Cabang Blitar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Musyafi (2016) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Pln (Persero) Area pelayanan dan Jaringan (APJ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang dapat diartikan bahwa peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan maka, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian wijaya dan Adriani (2015) tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wardhana dan sasono (2015) tentang pengaruh motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

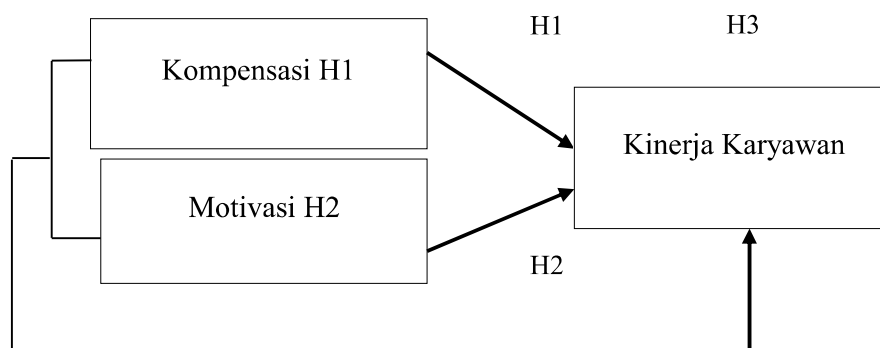
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
1	(Parwirosumarto et al, 2017)	<i>Factors Affecting Employee performance Of PT Kiyokina Indonesia</i>	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Tarwijo, 2017) ISSN 2598-9545	Pengaruh rekrutment, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere	1. Rekrutment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Irwan, 2014) ISSN 2301-6256	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada Agen Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar).	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi 2. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Musyafi (2016) ISSN 2615-1928	pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Pln (Persero) Area pelayanan dan Jaringan (APJ).	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Wijaya dan Adrian (2015) ISSN 2303-1174	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi 2. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Wardhana dan sasono (2015) ISSN 2313-1174	pengaruh motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya	1. Motivasi Insentif dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	---

sumber: jurnal ISSN

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasar landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel

H3: Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Bersatu Apparel.