

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Compensation maknanya hal diberikannya kompensasi kepada setiap karyawan sesuai dengan kinerja yang dimiliki akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut (Latief, Zati, & Mariana, 2018:37) kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya.

Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) kompensasi adalah segala sesuatu yang didapat karyawan sebagai balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial Karina karyawan tersebut telah memberikan kinerja yang terbaik kepada kemajuan perusahaan atau organisasi. *Compensation* ialah penghargaan atau reward yang diberikan kepada karyawan, bukan mempekerjakan karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Handaru, Miftachuljana, & Susita, 2019: 390).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa Kompensasi ialah suatu cara bagi karyawan baik berwujud maupun tidak berwujud ketika mereka memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan diperuntukkan capai *company goals*.

2.1.1.2. Macam-Macam Kompensasi

Macam - macam kompensasi menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 13) yaitu :

1. Direct Financial Compensation

Merupakan *salary*, pembayaran intensif, biaya pelaksanaan dan pembayaran penerbitan membeli saham.

2. Non-Financial Compensation

Merupakan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan/atau tempat parkir) serta uang pesangon (liburan, hari libur, cuti hamil dan tahunan), program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi kerja dan pensiun).

3. Non-Financial Compensation

Ini bisa berupa pekerjaan, melainkan ingkungan kerja tersebut.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Penyebab Atas Kompensasi

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima (Mulyapradana, Rosewati, & Muafiq, 2020: 28) yakni:

1. Kepuasan individual dengan *compensation* terkait realitas sistem upah.
2. Kepuasan atau tidaknya pekerja sehubungan dengan *compensation* muncul sebagai akibat dari perbandingan karyawan dengan karyawan lain dalam lini bisnis yang sama dalam organisasi.
3. Karyawan sering salah paham mengenai kompensasi.
4. Kepuasan atau tidaknya tergantung pada perubahan itu sendiri.

2.1.1.4. Indikator Kompensasi

Menurut (Toni & Siagian, 2021: 756) indikator kompensasi yakni :

1. Gaji ialah rangkuman kompensasi berupa pendapatan atas sumbangsih karyawan dan upaya mencapai tujuan.
2. Upah insentif ekonomi dibayarkan langsung kepada pekerja.
3. Penghargaan dibayarkan langsung kepada karyawan yang termotivasi oleh kinerja mereka melebihi standar perusahaan.
4. Tunjangan dapat berupa pemotongan pajak pada saat jatuh tempo, hubungan pensiun dan asuransi, serta pembayaran yang dapat dibayarkan setiap bulan, sekaligus ataupun kombinasi kelainnya.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Ialah faktor penting mempengaruhi terhadap pekerjaan seorang dalam menjalankan tugas *and* aktifitasnya (Sularmi, 2018: 20). Motivasi kerja adalah motivasi laten yang dapat dikembangkan dalam diri orang oleh kekuatan eksternal. (Fadhil & Mayowan, 2018: 41-42).

Menurut (Riani, Maarif, & Affandi, 2017: 291) Motivasi kerja ialah keinginan untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan tertentu. Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) Motivasi

adalah keadaan individu yang mendorong kemauan untuk berbuat, motivasi juga mendorong kerjasama dan keselarasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan motivasi kerja ialah keinginan timbul dari pemrakarsa tujuan untuk merangsang keinginan melakukan sesuatu di tempat kerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut(Sukidi & Wajdi, 2017: 82-84) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni :

1. *Factor* Motivasi Internal

adalah motivasi asal pada diri sendiri. Motivasi intrinsik ini dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik positif serta motivasi intrinsik negatif. Motivasi intrinsik positif timbul asal hasrat buat menyebarkan serta mengekspresikan diri, sedangkan motivasi intrinsik negatif ada berasal ancaman tekanan, ketakutan serta/atau kecemasan. Motivasi internal bersifat lebih permanen, berdurasi serta stabil.

2. Faktor Motivasi Eksternal

Merupakan motivasi dari luar diri. Motivasi ini ada dua yakni motivasi ekstrinsik positif dan motivasi ekstrinsik negatif. Motivasi ekstrinsik positif biasanya merupakan pesona yang dimaksudkan untuk memicu niat orang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik negatif adalah sesuatu yang ekstrinsik yang memaksa orang untuk menghindari yang tak diinginkan. Motivasi ekstrinsik bersifat sementara dan dapat berubah.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Astuti & Suhendri, 2019: 5-6) tujuannya motivasi yakni :

1. Meningkatkan moral.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Untuk menjaga stabilitas karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk perekrutan karyawan.
6. Ciptakan lingkungan bagus.
7. Meluaskan keterlibatan, *creativity*, dan keterikatan karyawan.
8. Meluaskan kesejahteraan.
9. Mengembangkan tanggungjawab mereka.
10. Meluaskan kedayagunaan penggunaan alat dan bahan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Latieef et al., 2018: 40) indikator motivasi kerja yaitu :

1. **Kebutuhan Fisiologi**
Ialah kebutuhan dasar manusia, kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, oksigen, tidur, seks.
2. **Kebutuhan Rasa Aman**
Ialah perlindungan bahaya kerja adalah untuk menjamin kelangsungan pekerjaan dan memastikan ketika mereka *resign*.
3. *Social needs*

Ialah perlunya berinteraksi lebih dekat dengan orang lain. Ini akan tentang kebutuhan tim waktu luang bersama yang kohesif, terkontrol dengan baik, dalam organisasi.

4. Kebutuhan Penghargaan

Ialah menginginkan pengakuan atas prestasi mereka, pengakuan atas keterampilan dan keahlian mereka, dan kebutuhan untuk menghormati produktivitas pekerjaan mereka.

5. Kebutuhan Aktualitas Diri

Ialah Hirarki kebutuhan Maslow berada pada level tertinggi. Memperbarui diri adalah tentang proses mengembangkan potensi sejati dari potensi sejati seseorang.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Performance merupakan kesediaan kelompok untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan dan tetap pada peraturan yang ada (Ardian, 2019: 121). Kinerja ialah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan pada standar dan ukuran yang sudah ditetapkan (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019; 69). Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Purwoko & Saputra, 2019: 87).

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 122) Kinerja karyawan adalah bagian terpenting pada suatu perusahaan yang dapat memberikan pertumbuhan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil penelitian kualitatif dan kuantitatif

yang dilakukan karyawan saat melakukan tugas *and* tanggung jawab yang diberikan. (Hanaf, Almy, & Siregar, 2018: 54).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, ditarikesimpulan bahwa Prestasi kerja pegawai ialah hasil *work* pegawai sesuai demgan tanggungjawab individu yang dialokasikan oleh perusahaan kepada pegawai.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor menpengaruhi kinerja menurut(Latief et al., 2018: 41) sebagai berikut:

1. Faktor *Ability* (Kemampuan)

Ini adalah keterampilan yang dimiliki karyawan di tempat kerja.

2. Faktor *Motivation* (Motivasi)

Merupakan dorongan pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Astuti & Suhendri, 2019: 3)

yaitu:

a. *Individual ability to do work*

b. *Motivation*

c. *Organizational support*

d. *There is work to be done*

e. *The relationship between employees and the organization.*

2.1.3.3. Penilaian Kinerja Pada Perusahaan

Menurut (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:22) penilaian kinerja pada perusahaan atau organisasi yaitu :

1. *Compensation adjustment.*
2. *Improved performance.*
3. *Training and development needs*
4. *Decisions regarding promotions, transfers, terminations.*
5. *For staff research purposes.*
6. *Support to run design fault diagnosis.*

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafiitri & Wasimam, 2020: 109-110) indikator Kinerja Karyawan yakni :

1. Kualitas Pekerjaan
Quality of work seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimiliki.
2. Ketepatan *Time*
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan atau organisasi.
3. Inisiatif
Karyawan selalu aktif menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kemudian aktif mencari kreativitas, pengetahuan dan pengetahuan baru untuk mendukung pekerjaannya.

4. *Ability*

Kinerja dengan keterampilan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan, termasuk setiap masalah yang ada pada pekerjaan.

5. Komunikasi.

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya meninjau *and* membandingkan survei. Tujuannya adalah untuk meninjau hasil penelitian dan untuk menghindari kesamaan umum. Berikut ini adalah topik yang terkait dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penrlitian Terdahulu

| N o | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Skala |
|----------------|---|---|---|--------------|
| 1 | (Kirana & Pradipta, 2021) (Doaj) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. | Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh <i>positive and significant</i> secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAK. | Likert |
| 2 | (Purwoko & Saputra, 2019) (Google Scholar) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telefast Indonesia | Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia | Likert |
| 3 | (Hanaf et al., 2018) (Sinta) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Tehadap Kinerja Karyawan. | Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | Likert |
| 4 | (Riani et | Pengaruh Program | Motivasi Kerja | Likert |

| | | | | |
|---|--|---|---|--------|
| | al., 2017) (Sinta) | Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. | berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. | |
| 5 | (Arifudin, 2019) (Google Scholar) | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global. | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global. | Likert |
| 6 | (Fadli & Hasanudin, 2020) (Sinta) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. | Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat | Likert |
| 7 | (Sukidi & Wajdi, 2017) (Doaj) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening | Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. | Likert |
| 8 | (Sularmi, 2018) (Sinta) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta) | Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). | Likert |
| 9 | (Tio & Rustam, 2021) (Google Scholar) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah. | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Istana Citra Indah. | Likert |

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019: 125) Kerangka berpikir adalah logika penelitian yang mensintesis fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka

berpikir bertujuan untuk menggambarkan hubungan *variable*. Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) merupakan *variable independent* Kinerja Karyawan (Y) merupakan *variabel dependent*.

2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bagian terpenting, dan kompensasi karyawan berdampak pada peningkatan *employee performance*. Gaji yang sesuai dengan kinerja *employee* akan berdampak positif bagi perusahaan, dan jika gaji tidak sesuai berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin, 2019) dengan nomor e-ISSN: 2621-5306 yang berjudul pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif *and significant* terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivation kerja ialah upaya diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Motivasi intrinsik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Biarkan karyawan bekerja lebih baik dan lebih efektif untuk mencapai tujuan.

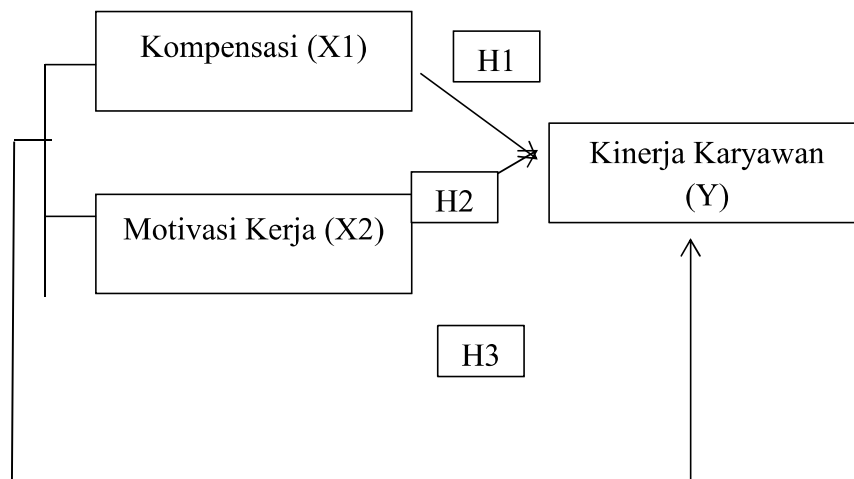
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fadli & Hasanudin, 2020) dengan nomor e-ISSN: 2598-9502 judul pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Karyawan yang puas dengan perusahaan yang memberikan kompensasi karyawan meningkatkan motivasi karyawan terhadap perusahaan sehingga meningkatkan berpengaruh positif pada perusahaan. Hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Purwoko & Saputra, 2019) dengan nomor ISSN: 2407-6325 dengan judul pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast *Indonesian* yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif *and significant* simultan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

H1: Kompensasi diduga berpengaruh *positive dan significant* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

H2: Motivasi Kerja diduga berpengaruh *positive dan significant* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas Makmur Motor di Kota Batam.

H3: Kompensasi dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh *positive dan significant* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodamas di Kota Batam.