

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Definisi Motivasi

Menurut (Wahyuni, 2017: 3), motivasi adalah dorongan agar anggota organisasi hendak dan rela untuk memberikan tenaga, waktu serta keterampilannya dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawab yang telah perusahaan berikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Hal ini seiras dengan pernyataan dari (Widhianingrum, 2017) bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak yang dengannya akan mengarah perilaku dan tingkah seseorang. Dengan adanya penggerak ini, seseorang akan menunjukkan perilaku yang produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seberapa produktifnya perilaku yang ditunjukkan ditentukan oleh seberapa besarnya motivasi.

Motivasi merupakan suatu *progress* yang bisa menggelorakan, menuntun, serta mempengaruhi keteguhan dalam perilaku untuk mencapai suatu tindakan, dengannya seseorang dapat bertindak tanpa adanya tekanan apapun (Mariani & Sariyathi, 2017: 3542).

(Arifin et al., 2018: 481) mengatakan bahwa motivasi adalah situasi yang mana kerja keras dan usaha seseorang ditujukan pada perangkuan tujuan tertentu.

Dengan tingginya motivasi yang dimiliki, maka lingkungan kerja yang kontributif akan tercipta sehingga karyawan mampu bekerja secara profesional untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dipertanggungjawabkan perusahaan pada karyawan.

Seperti yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong dan juga penggerak bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan sebagaimana yang telah perusahaan berikan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Berdasarkan pemaparan (Wahyuni, 2017: 4), terdapat 2 macam motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif

Dikatakan positif, sebab karyawan mendapatkan hadiah sebagai bentuk imbalan atas kinerja karyawan yang melebihi batas standar. Dorongan yang diberikan bisa merupakan material, seperti uang, bonus, komisi dan dapat pula non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, seperti pemberian gelar atau promosi jabatan, pujian dan juga jaminan sosial.

2. Motivasi negatif

Disini karyawan didorong dengan ancaman akan dihukum. Motivasi jenis ini cukup efektif jika diukur dalam jangka waktu pendek, namun tidak untuk rentang waktu yang lama, dimana akan menyebabkan penurunan intensitas kerja pada karyawan.

2.1.1.3 Faktor Motivasi

Motivasi mendapat pengaruh dari beberapa faktor, sebagaimana diungkapkan oleh (Taufik Rahman, 2017: 350), yaitu:

1. Faktor intern, yang terdiri atas hasrat untuk hidup, bisa memiliki, keinginan untuk berkuasa serta mendapatkan penghargaan
2. Faktor ekstern, mencakup pada keadaan lingkungan kerja, pengawasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, kompensasi yang sesuai, status serta tanggung jawab.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan menurut (Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, 2019: 104-105), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Adalah kebutuhan pokok dan mendasar bagi manusia, yang terdiri atas papan, pangan, sandang, serta kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Yaitu keperluan akan rasa aman baik secara psikis maupun fisik dalam lingkungan kerja, yang dapat dicontohkan seperti perlindungan dari kecelakaan kerja, adanya jaminan masa tua dikala mereka tidak bekerja lagi, serta jaminan sosial selama kerja seperti asuransi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri. Dalam perusahaan, hal ini diartikan sebagai hubungan yang baik antara sesama karyawan, antara karyawan dan atasan maupun bawahan yang saling membantu sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih senang sehingga lebih produktif.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Merupakan kebutuhan akan harga diri, ingin dihargai dan dihormati oleh orang lain, serta pengakuan atas kelebihan dan juga kemampuan yang dimiliki. Penghargaan yang diberikan bisa berupa kenaikan jabatan, ataupun piagam penghargaan, serta penghargaan lainnya yang memotivasi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Merupakan kebutuhan akan proses pengembangan potensi atau bakat dan keahlian tersembunyi yang dimiliki karyawan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbal balik atas kinerja yang telah mereka berikan pada organisasi (Alwi, 2017: 74). Menurut (Taufik Rahman, 2017: 347) kompensasi dapat berupa uang maupun barang langsung dan tidak langsung. Kompensasi berupa uang yaitu gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal pada karyawan, sedangkan kompensasi berupa barang artinya gaji dibayar dengan barang (Roring, 2017: 147).

(Taufik Rahman, 2017: 350) juga mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan analisis pekerjaan, uraian dan spesifikasi pekerjaan, termasuk posisi dan juga mesti berlandaskan keadilan serta Undang – Undang Perburuhan. Jika karyawan merasa kompensasi tidak sesuai dengan produktivitas atau beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan memburuk, sehingga perusahaan perlu mengelola kompensasi dengan serius dan tepat (Heryenzus & Laia, 2018: 13).

Berdasarkan penjelasan pengertian kompensasi di atas, maka bisa disimpulkan oleh peneliti bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan atas kinerja karyawan yang dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

(Prawira, 2020: 31) dalam penjelasannya memaparkan beberapa tujuan dari kompensasi, yaitu :

1. Memberikan apa yang menjadi hak serta rasa adil bagi karyawan.
2. Untuk merekrut karyawan yang berkompeten ke dalam perusahaan.
3. Untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan mempertahankan karyawan yang ada.
4. Sebagai salah satu cara dalam mengendalikan biaya perusahaan dikarenakan rendahnya karyawan yang keluar masuk.
5. Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang karyawan berikan.
6. Untuk memenuhi peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah.
7. Untuk menghindari terjadinya konflik antar karyawan dan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang berpengaruh pada kompensasi menurut (Dianita, 2018: 78):

1. *Life cost*, kenaikan biaya hidup harus selaras dengan kompensasi yang di terima oleh karyawan dari perusahaan.
2. *Productivity*, produktivitas karyawan yang meningkat akan mempengaruhi penghasilan dari perusahaan.

3. *Minimum wage*, pemberian kompensasi harus berbasiskan dengan skala minimum upah pada perusahaan.
4. *Ability to pay*, setiap perusahaan harus memberikan kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuannya.
5. *Employee's motivation*, kompensasi diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Berikut ini merupakan beberapa indikator dari kompensasi menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 14), yaitu :

1. Gaji
Merupakan imbal balik jasa berupa uang yang karyawan dapatkan atas posisi dan juga kinerja yang telah diberikan bagi perusahaan.
2. Upah
Dapat dimaksudkan sebagai imbalan langsung pada karyawan berdasarkan waktu kerja, dan juga output yang dihasilkan dari masing – masing karyawan.
3. Insentif
Adalah bentuk imbalan langsung yang diberikan dengan alasan karyawan memberikan hasil kinerja yang diharapkan perusahaan dan bahkan melebihi dari ekspektasi.
4. Tunjangan
Dapat diberikan dalam bentuk dana pensiun, BPJS dan juga asuransi yang bisa diberikan per tiap bulannya, ataupun sekaligus.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah *action* atau perilaku yang memberikan pengaruh pada tercapainya visi perusahaan (Hardimon et al., 2017: 6).

Kinerja sebagai bentuk cerminan dari sejauh mana suatu kegiatan dilakukan sebagai bentuk perwujudan tujuan, serta visi dan misi dalam suatu organisasi (Herman, 2017: 35).

(Burhan, 2019: 50) menguraikan bahwa kinerja karyawan merupakan “*is a comparison between work results that can be seen significantly with the work standards set by the organization*”.

Kinerja adalah hasil kinerja yang kuat kaitannya dengan tujuan perusahaan, serta mengenai bagaimana kinerja tersebut dicapai dan dilakukan. Kinerja karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tingkatan yang melampaui, sesuai atau bahkan di bawah target (Lawasi & Triatmanto, 2017: 49).

Berlandaskan pada uraian di atas, maka dapat diindikasikan bahwa kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja karyawan sesuai dengan pertanggungjawaban yang diberikan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa manfaat atau tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut (Sahidah & Anwar, 2020: 110), yaitu:

1. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengoreksi kerja sebagai bentuk perbaikan kualitas diri melalui penilaian yang perusahaan berikan.
2. Perusahaan menyesuaikan gaji dengan perusahaan lainnya sehingga karyawan dapat terdorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Sebagai bentuk program *development and training* melalui evaluasi kinerja karyawan.
4. Menemukan kekurangan karyawan dalam proses penempatan, dimana kinerja yang kurang atau tidak baik berarti bahwa penempatan karyawan tidak sesuai sehingga perlu diperbaiki.
5. Mempermudah perusahaan untuk menemukan kelemahan desain pekerjaan karyawan terkhususnya untuk perancangan jabatan.
6. Umpan balik pada pelaksanaan *human resource management*, yaitu sebagai bentuk penilaian atau sumber informasi mengenai fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Taufik Rahman, 2017: 357) merincikan beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pengetahuan, mencakup jenjang pendidikan serta keahlian yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja yang dimiliki.
2. Pengalaman, berkaitan dengan jumlah waktu atau lamanya bekerja yang mana apabila suatu substansi dikerjakan dalam waktu yang cukup lama, maka kemampuan dalam bekerja pun akan semakin baik.
3. Kepribadian, keadaan individual seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang ada, seperti bakat, kemampuan dalam bekerja sama, serta sikap.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari beberapa indikator berikut menurut (Ermawati & Barlian, 2018: 94) :

1. Kualitas kerja

Berarti tingkatan dari baik buruknya setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, termasuk mutu dari hasil kerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas disini berarti seberapa banyaknya kerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada tempo waktu tertentu sebagaimana yang telah diberikan.

3. Ketepatan waktu

Indikator ini berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan dan hasilnya pun seperti yang diinginkan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Pengarang	Topik	Variabel	Hasil Kesimpulan
1.	(Murtiyoko, 2018) Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN: 2598-9545 (<i>Google Scholar</i>)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Lautan Otsuka Chemical)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Putra et al., 2018) Jurnal Ilmu Manajemen ISSN: 2443-3578 (<i>Google Scholar</i>)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	(Manikottama et al., 2019) Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis ISSN: 2528-5149 (Sinta)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satu Visi Edukasi	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Pangastuti et al., 2020) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> ISSN: 2364-5369 (DOAJ)	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Work Motivation (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Wahyuni, 2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen ISSN: 2461-0593 (Google Scholar)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Isnaini et al., 2020)	<i>The Effect Of Work Discipline And Work</i>	<i>Work Discipline (X1)</i>	Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan

	Jurnal Wawasan Manajemen ISSN: 2527-6034 (DOAJ)	<i>Motivation Towards The Performances Of Lpp Rri Employees</i>	<i>Work Motivartion (X2)</i> Disiplin Kerja (X3) <i>Employees Performances (Y)</i>	pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.
7.	(Mulyadi & Wicaksono, 2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia ISSN: 2581-2769	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System)	Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh (Murtiyoko, 2018: 115) pada memaparkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya dorongan, akan lebih sanggup bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pertanggung jawabannya dari perusahaan.

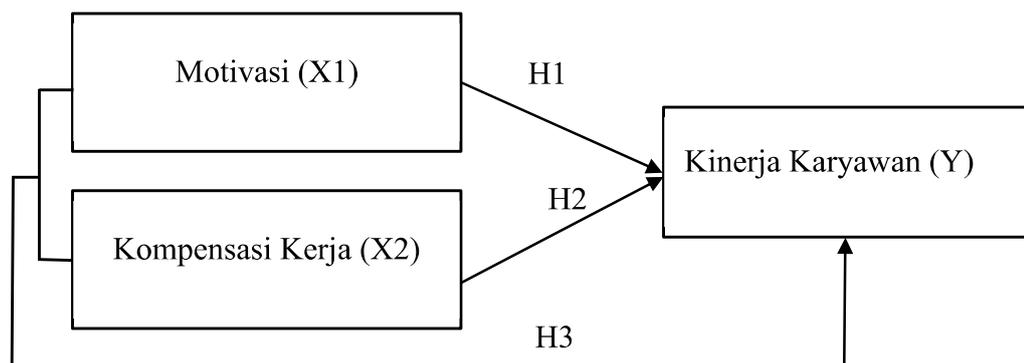
2.3.2 Variabel Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian oleh (Murtiyoko, 2018: 115), menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi yang sepadan, maka kinerja karyawan pun akan membaik.

2.3.3 Variabel Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian (Murtiyoko, 2018: 115), menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik, maka diperlukan motivasi yang tinggi serta kompensasi yang memadai dari perusahaan untuk karyawan.

Penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi kerja. Berikut ini merupakan gambaran dari pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan secara skematis:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.4 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan kerangka pemikiran di atas, peneliti merangkum hipotesis seperti dibawah ini:

H₁ : Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H₂ : Kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H₃ : Motivasi dan kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.