

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

Masalah kompesasi adalah masalah vital, karena gaji adalah motivasi prinsip bagi seseorang untuk menjadi wakil. Kompensasi diberikan efek luas pada kegembiraan dan energi yang dibuat oleh para pekerja. Kompesasi diberikan secara akurat, efeknya adalah bahwa pekerja akan semakin terpenuhi dan didorong untuk mencapai tujuan organisasi atau otoritatif.

Gaji harus diakui dari tarif upah dan upah mengingat fakta bahwa gagasan Kompesasi tidak sama dengan gagasan upah atau tarif upah. Tingkat gaji dan upah adalah satu jenis upah yang solid, menurut Martoyo (Sinambela, 2017) menyatakan bahwa pembayaran adalah rencana umum untuk memberikan kompensasi kepada bos dan perwakilan, baik secara khusus sebagai uang tunai (*financial*) atau yang tidak tampak sebagai uang tunai (*non financial*).

Konsekuensinya, setiap organisasi atau asosiasi mungkin harus memutuskan remunerasi yang paling tepat, dengan tujuan agar dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi atau asosiasi dengan lebih baik dan semakin mahir. Kompensasi menurut Hariandja (Suwati, 2013:43) adalah kompensasi umum didapat oleh perwakilan karena menyelesaikan pekerjaan di asosiasi sebagai uang tunai atau hal-hal lain yang dapat berupa upah, kompensasi, penghargaan, tenaga pendorong,

keuntungan medis, kesempatan imbalan, makan malam, cuti dan lain-lain. Pengertian kompensasi menurut (Handoko, 2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian Kompensasi menurut (Hasibuan, 2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi menurut (Alma, 2010:220) Kompensasi hampir pasti harus mengatasi masalah paling sedikit, membayar harus mengikat, membayar harus mendorong perwakilan, membayar harus masuk akal, membayar tidak boleh statis, dan membayar harus berubah. Menurut (Fajar & Heru, 2013:152) kompensasi adalah seluruh ekstrinsik *rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits).

Indikator dari teori kompensasi (Bangun, 2012:254) yaitu

1. Gaji / Upah

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Komisi/ Bonus

Komisi merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bungapinjaman.

5. Asuransi

Asuransi adalah perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit.

6. Ganjaran Non Finansial

Ganjaran non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.1 Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut (Hasibuan, 2012:143) motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut menurut Malayu S.P.Hasibuan (Suntoyo, 2012). Motivasi adalah bagaimana cara memberi energi pada semangat kerja bawahan, dengan tujuan yang mereka butuhkan untuk diatasi dengan memberikan setiap orang kemampuan dan kemampuan mereka untuk memahami tujuan organisasi. Inspirasi ini sangat penting dengan alasan bahwa dengan inspirasi itu normal bahwa setiap pekerja individu akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai profitabilitas kerja yang tinggi. Perilaku individu dipengaruhi dan dijiwai oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan pilihannya, peningkatan yang muncul dari dirinya sendiri dan dari luar. Perbaikan ini akan membuat "motif pemikiran dan motivasi" yang mendorong individu untuk bekerja untuk mendapatkan persyaratan dan pemenuhan pekerjaan mereka.

Menurut Wayne F. Cascio dalam (Suntoyo, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan(*power*) yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus dan dahaga.

Menurut Berelson dan Steiner dalam (Suntoyo, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Jadi pengertian motivasi adalah daya pendorong seseorang agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan.

Menurut Stefan Ivanko dalam (Hamali, 2016) motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan.

Indikator teori motivasi (Gibson 2013:189) terdiri dari :

1. Fisiologis: Makanan, minuman tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan: Kebutuhan untuk kemerdekaan dan ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam
3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: Kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang
4. Penghargaan: Kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain
5. Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kehandalan dan kesungguhan serta

waktu. Sedangkan (Abdullah, 2014:3) menyatakan bahwa eksekusi pekerja adalah efek samping kerja atau eksekusi representatif.

Eksekusi hasil dari prosedur yang menyinggung dan diperkirakan selama jangka waktu tertentu tergantung pada pengaturan atau pemahaman yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawas atau pimpinan secara teratur tidak fokus kecuali jika sekarang sangat buruk atau ada yang salah. Berkali-kali para pemimpin tidak memiliki petunjuk betapa eksekusi telah jatuh sehingga organisasi menghadapi keadaan darurat yang sesungguhnya. Kesan otoritatif yang mendalam menyebabkan mengabaikan tanda-tanda peringatan. eksekusi terkulai.

Sejalan dengan ini, cenderung disimpulkan bahwa eksekusi adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan ditegaskan pada pertemuan khusus untuk menemukan dimensi pencapaian asosiasi kantor dengan visi yang diselesaikan oleh asosiasi atau organisasi dan untuk mengetahui efek positif dan negatif pengaturan operasional. individu-individu yang memiliki elit memiliki kualitas, khususnya: pencapaian, tidak takut, menahan diri, keterampilan.

2.1.2.1 Faktor Kinerja

Menurut(Ulum, 2010:42) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja karyawan, antara lain:

1. *Knowledge*

Pengetahuan adalah kumpulan konsekuensi dari prosedur instruktif yang didapat secara formal dan non-formal yang menambah seseorang dalam pemikiran kritis, inovasi, dimasukkan ke dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pembelajaran yang luas dan pelatihan yang tinggi, seorang pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan yang besar dan bermanfaat..

2. *Skills*

Keterampilan adalah kapasitas dan otoritas operasional yang dikhususkan untuk bidang tertentu, yang merupakan pengerjaan. Bakat diperoleh melalui jalan menuju belajar dan berlatih. Bakat diidentifikasi dengan kapasitas individu untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang khusus. Dengan kemampuan yang dikendalikan oleh seorang pekerja, hampir bisa dipastikan pekerjaan itu diselesaikan secara menguntungkan.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan dibentuk dari berbagai kemampuan yang dikendalikan oleh seorang pekerja. Gagasan ini jauh lebih luas, mengingat fakta bahwa ia dapat menggabungkan berbagai keterampilan. Informasi dan kemampuan menggabungkan faktor pembangun batas. .

4. *Attitude*

Attitude adalah kecenderungan yang dirancang. Jika kecenderungan yang dirancang memiliki konsekuensi positif dalam kaitannya dengan perilaku kerja seseorang, itu akan menjadi produktif. Ini menyiratkan jika kecenderungan - kecenderungan untuk perwakilan adalah besar, pada titik itu dapat memastikan perilaku kerja yang baik juga. Dapat dicontohkan oleh seorang pekerja yang memiliki kecenderungan tepat waktu, disiplin, lugas, pada saat itu perilaku kerja juga besar, setiap kali diberi tugas akan menjaga prinsip dan pemahaman.

5. *Behaviors*

Demikian pula dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kecenderungan yang telah ditanamkan dalam perwakilan sehingga mereka dapat mendukung pekerjaan yang layak atau sebaliknya. Dengan status perwakilan, efisiensi dapat dijamin.

Indikator teori kinerja karyawan menurut (Riani, 2011:98)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kehadiran di tempat kerja
4. Sikap kooperatif

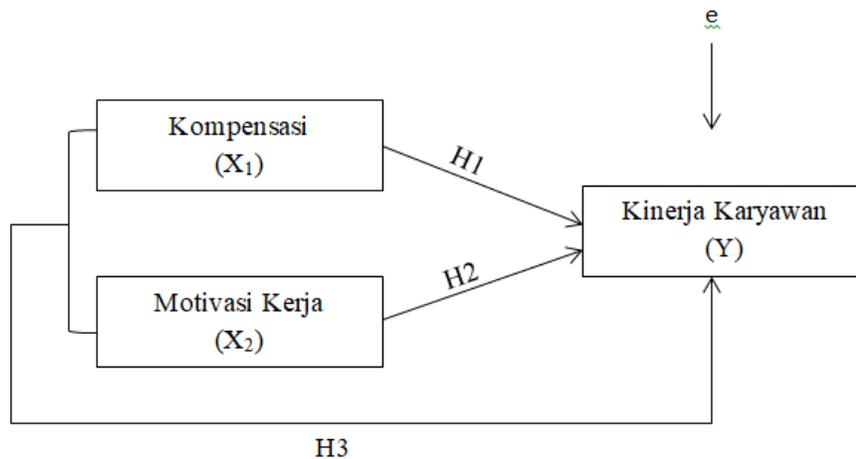
2.2 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1. Erik Martinus	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Devina surabaya	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Rahmawati	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda	variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien korelasi product moment (R) sebesar 0,64 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat antara variabel independent terhadap dependent, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R ²) sebesar 40,96%
3. Kojongian, Lumanauw, & Sumarauw	Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) wilayah sulutenggo	Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo
4. Rimpulean g, Sepang	Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado	Secara simultan dan parsial motivasi kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Nurcahyani, Adnyani	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Setiadi, Budi, & Indroyono	The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia	Compensation and work motivation are positively, significantly, and simultaneously influential to employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; (2) compensation and work motivation are positively, significantly, and partially influential to

		employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; and (3) work motivation has the dominant effect on employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
7. Akter, Hussain	Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study	The quantitative analysis demonstrated that there is a strong and positive relationship between compensation and job performance. The study has both, theoretical and practical implications for the garment organizations as well as other sectors too. Limitations and future directions for this study are also discussed.
8. Nair, Ganesh	Employee performance a product of motivation , compensation and stress : structure equation modelling	Compensation benefit components considered for this study were salary, insurance, leave, workshift and management of the human resource. Both intrinsic and extrinsic motivation factors and its interaction with compensation benefits were studied.
9. Humaeroh ,Susilo & Prasetya	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk .)	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk
10. Patmawati ,Realize	The effect of motivation and discipline toward performance of employee on pt perempurna readymix concrete	The employee's motivation and discipline of work have a partial influence of employee's performance synchronously.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati

H3 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof Dpenyet Sejati