

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Alwi, 2017) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut (Parimita, 2018) kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

Menurut (Wibowo, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut (Panjaitan, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut (Latief, 2018) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Mundakir, 2018) merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut (Abadiyah, 2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari kerja keras dari karyawan itu sendiri dan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Menurut (Chikmawati, 2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai prestasi kerja
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum

Menurut (Sunyoto, 2012: 33) tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu :

1. Bagi tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain :

- a. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besa, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b. Tenaga kerja dapat mendorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi Perusahaan

Meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

2.1.1.3 Fungsi Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2016: 225) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Nanulaita, 2018) Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap memengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andaikata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.

3. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

5. Biaya Hidup

Faktor yang dapat memengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan memengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

7. Keadilan dan Kelayakan Upah

Di dalam memberikan upah kita harus selalu memerhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi

rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memerhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

2.1.1.5 Indikator-indikator Kompensasi

Menurut (Octaviani, 2018: 111) indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah:

1. Kompensasi Finansial

- a. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan karyawan
- b. Bonus yang diterima sesuai dengan harapan karyawan
- c. Pemberian tunjangan sesuai dengan harapan karyawan

2. Kompensasi non finansial

- a. Pemberian tugas sesuai dengan keahlian
- b. Lingkungan kerja yang kondusif (baik) untuk kenyamanan karyawan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Alwi, 2017) motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran

organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Adha, 2019) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Wibowo, 2018) motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perubahan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Purwanti, 2019) motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut (Rajagukguk, 2018) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan.

Menurut (Mahpudin, 2018) motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Latief, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.2.3 Tujuan pemberian Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 17) tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi

Indikator-indikator yang digunakan dalam motivasi kerja menurut (Latief, 2018) adalah sebagai berikut :

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 Sosial (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, supervisi 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 aktualitas 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.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Sinambela, 2017) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah hasil produktivitas seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya dalam suatu organisasi dimana seseorang bekerja.

Menurut (Abadiyah, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Menurut (Imroatun, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut

(Purwanti, 2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Menurut (Saili, 2018) Kinerja berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya masing-masing.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Chikmawati, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal

Meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2. Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

3. Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual (situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja menurut (Dwianto, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bambang Sudiyono (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)	Motivasi, Kompensasi, Komitmen, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Zulifah Chikmawati (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi	Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja	Regresi Linier Berganda	Ditemukan bahwa kesimpulan parsial, motivasi, dan pengaruh kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Jon Maizar (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi	Motivasi, Kompetensi Kerja,	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian variabel motivasi,

		<p>Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat</p>	<p>Kompensasi, Kinerja karyawan.</p>	<p>kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Kabupaten Pasaman Barat. Pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan spss</p>
--	--	--	--------------------------------------	---

					versi 21.
4	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu disarankan agar pihak manajemen KSU Amboina Mekar senantiasa memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.
5	Mangasa Panjaitan (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia	Kompensasi finansial, Kompensasi Non Finansial, kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian adalah secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia

					Medan. Selanjutnya, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R ² bahwa persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 64, 90%.
6	Udin Putra (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda, disimpulkan: (1) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,002 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel

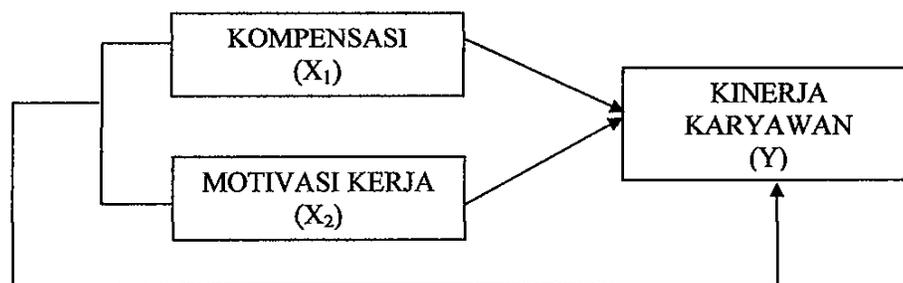
					<p>kinerja karyawan. (2) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } 0,013 < \alpha 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } 0,821 > \alpha 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	Syardiansah (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis data diperoleh persamaan

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang			regresi yaitu $Y = 2,883 + 0,293X_1 + 0,025X_2$. Hasil uji t diperoleh pada kompensasi t sig sebesar $0,008 < 0,05$, maka hipotesis diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t pada lingkungan kerja t sig sebesar $0,881 > 0,05$, maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
8	Eka Putri Setiyawati (2018)	<i>The Effect of Compensation, Education and Training, and Motivation to Employees Performance</i> PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran	Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, dan Prestasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi, pendidikan, dan pelatihan serta motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

					kerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran
--	--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui kompensasi dan motivasi kerja. Keterkaitan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner (Sugiyono, 2017: 63).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam
- H₃: Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yokogawa Manufacturing Batam