

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu ”*Movere*” yang berarti ”menggerakkan” (*to move*). Motivasi adalah hasil dari banyak proses di dalam atau di luar individu, dan proses ini membangkitkan antusiasme orang terhadap suatu kegiatan. Motivasi yaitu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

Motivasi merupakan keadaan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, dan merupakan motivasi untuk melaksanakan suatu kegiatan demi mencapai tujuan yang diinginkan (Rahsel, 2016).

Motivasi juga adalah kegiatan yang mengarahkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin wajib memahami perilaku bawahannya tertentu agar bisa mempengaruhi pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Tampubolon, 2018).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan, sehingga motivasi biasanya mempunyai arti Sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor-faktor yang mendorongnya. Impuls atau energi adalah gerakan tindakan mental dan fisik. Jadi motivasi adalah kekuatan pendorong yang

mendorong perilaku orang, dan melakukan hal itu memiliki tujuan tertentu (Yakup, 2017).

Penggambaran kekuatan, kesungguhan dan arah seseorang dalam mewujudkan tujuannya yang disebut motivasi. Ada juga dorongan atau kemauan untuk membuat seseorang melakukan sesuatu. Perilaku seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan adalah arti lain, itu adalah motivasi. Jadi motivasi yaitu semangat seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Siagian, 2018).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

(Wirawan, 2013:713) Fredick Hezberg, dkk menyampaikan bahwa faktor yang memengaruhi motivasi kerja ialah:

1. Faktor Motivasi

Faktor kerja Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak usaha.

2. Faktor Penyehat

Karena berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja maka disebut faktor kesehatan, dan faktor kesehatan ialah kecukupan dalam faktor pendorong . apabila keseluruhan faktor pemeliharaan tidak terpenuhi , maka menyebabkan pekerjaan tidak memuaskan. Oleh karena itu faktor pemeliharaan tidak menghasilkan kepuasan kerja, tetapi bisa mencegah terbentuknya ketidakpuasan kerja.

2.1.1.3. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

(Hasibuan, 2014: 288) menyampaikan adanya maksud dalam pemberian motivasi kerja :

- a. Mendorong antusiasme dan moral karyawan
- b. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
- e. Perkuat disiplin dan kurangi ketidakhadiran karyawan
- f. Buat pengadaan karyawan efektif
- g. Ciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan interpersonal
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Shehzad;Hashim;Zameer, 2014:297), Motivasi karyawan untuk melakukan sesuatu dan membangun rasa tanggung jawab. Menurut mereka ada empat indikator motivasi kerja, yaitu:

- Gaji. Memberikan upah tepat waktu dan menentukan upah berdasarkan pekerjaan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Bonus. Dalam pembentukan tingkatan produktivitas kerja , adakalanya dukungan sebagaimana contoh dalam pemberian bonus atas kinerja karyawan.
- Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut mencakup hak untuk berlibur, asuransi kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, dan hak untuk membeli rumah.
- Perasaan aman memiliki pekerjaan. Suatu keadaan yang memacu motivasi memberikan kenyamanan bagi karyawan di setiap lapangan kerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah keseluruhan bentuk imbalan yang diserahkan untuk pekerja dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, untuk membantu mereka mencapai tujuannya.(Kusjono & Ratnasari, 2019)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, dan juga merupakan cara bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka.(Heryenzus & Laia, 2018)

Kompensasi mengacu pada semua pendapatan yang diterima karyawan dalam berbagai macam jenis, atas imbalan jasa sebagai kontribusi terhadap perusahaan.(Dan & Siringoringo, 2017)

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau atau remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan kontribusi dan ide untuk perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan..(Ifandy & Siringoringo, n.d.,2018)

Kompensasi merupakan penghasilan ekonomi dan non-ekonomi yang diterima karyawan karena hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Ada banyak jenis insentif keuangan, seperti upah, gaji, bonus, komisi, tunjangan istri dan anak, tunjangan kerja-perjalanan dinas atau lowongan.(Malau, n.d.,2018)

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berdasarkan penjelasan (Sutrisno, 2016: 199) Besarnya kompensasi diyakini terpengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi antara lain:

- Tingkat biaya hidup.
- Berlaku untuk tingkat gaji lain
- Tingkat kapabilitas perusahaan.
- Jenis pekerjaan dan ruang lingkup tanggung jawab..
- Hukum dan peraturan yang berlaku.
- Peranan Serikat Pekerja.

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Kompensasi

(Nawawi, 2011: 316) menyampaikan bahwa terdapat dua golongan yang besar dalam suatu kompensasi yakni:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu imbalan yang diserahkan perusahaan terhadap pekerja agar dapat berperilaku untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diserahkan adanya terkait langsung dengan pekerjaan pekerja. Contohnya: gaji, bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung artinya selain kompensasi berdasarkan kebijakan pimpinan, kompensasi juga diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu saja kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam perolehan kompensasi pastinya terdapat perbedaan. (Hasibuan, 2012: 86) menyampaikan, indikator kompensasi yang diusulkan yakni:

1. Gaji merupakan Remunerasi bulanan dibayarkan kepada karyawan.
2. Insentif Memberikan penghargaan finansial langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan merupakan imbalan yang dihadiahi kepada karyawan tertentu atas pengorbanan mereka.
4. Fasilitas merupakan kompensasi pendukung yang disediakan oleh organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perbandingan antara kinerja aktual karyawan dan kinerja karyawan yang diharapkan. Pengharapan prestasi kerja merupakan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai patokan, sehingga karyawan dapat membandingkan posisinya dengan standar yang ditetapkan untuk melihat kinerja tersebut. Selain itu, dapat juga dilihat bahwa kinerja karyawan tersebut relatif terhadap karyawan lainnya (Siagian, 2018).

Kinerja karyawan adalah dampak output pekerjaan karyawan berupaya memperoleh tujuan perusahaan bagi setiap individu dan kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan tiap individu (D. Suhardi, 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari hasil kerja pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Susanti, 2019).

Kinerja karyawan adalah elemen penting dari organisasi mana pun dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang sangat kompeten, faktor manajemen juga memainkan peran yang sangat penting mendukung kesuksesan perusahaan (Indra Riyadi, Margono Setiawan, 2018).

Kinerja ialah perolehan hasil atau tidaknya target perusahaan yang sudah ditentukan. Data mengenai kinerja organisasi sangat penting dan dapat dipergunakan dalam pengevaluasian tahapan kinerja yang telah dikerjakan

organisasi selama ini mencapai target perusahaan. (Rani, Mayasari, Bisnis, & Batam, 2015).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Widodo, 2015:133) Simanjatak menjelaskan bahwa terpengaruhnya kinerja disebabkan karena :

- Kualitas dan kemampuan pekerja, suatu hal yang memiliki hubungan dengan pelatihan atau pendidikan, motivasi kerja dan etika profesi, kondisi fisik serta sikap mental pekerja.
- Sarana pendukung, yakni suatu yang berhubungan terhadap kenyamanan dalam yang diberikan perusahaan terhadap kenyamanan karyawan baik dalam lingkungan kerja atau pun kesejahteraan karyawan.
- Supra sarana, yaitu hal yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dan manajemen hubungan kerja.

2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penelitian kinerja ialah kegunaan dari manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dilakukan semaksimal mungkin. (Kasmir, 2016:208) menyampaikan Bagi perusahaan, evaluasi kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan yaitu:

- Memperbaiki kualitas pekerjaan
- Keputusan penempatan

- Perencanaan dan pengembangan karier
- Penyesuaian kompensasi
- Inventori kompetensi karyawan
- Kesempatan kerja adil
- Budaya Kerja

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:89) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja. Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan beban kerja dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau bentuk setara digital lainnya
2. Kualitas hasil kerja. Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan kualitas atau kualitas pekerjaan dapat dinyatakan dalam pengukuran numerik atau bentuk padanan numerik lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Lakukan tugas secara efisien. Gunakan sumber daya dengan bijak dan hemat biaya..
4. Kreativitas. Terlibat dalam menghasilkan ide atau terlibat dalam proses psikologis menghasilkan ide.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian yang dulu pernah diteliti oleh beberapa orang, baik jenis penelitian maupun teori yang dipergunakan, berikut penjelasan metode dan teknik penelitian yang digunakan:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan	Analisis deskriptif kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3. Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.	(Saputro & Darda, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. 3. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.
3.	(Andreani, 2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. 2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. 3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera.

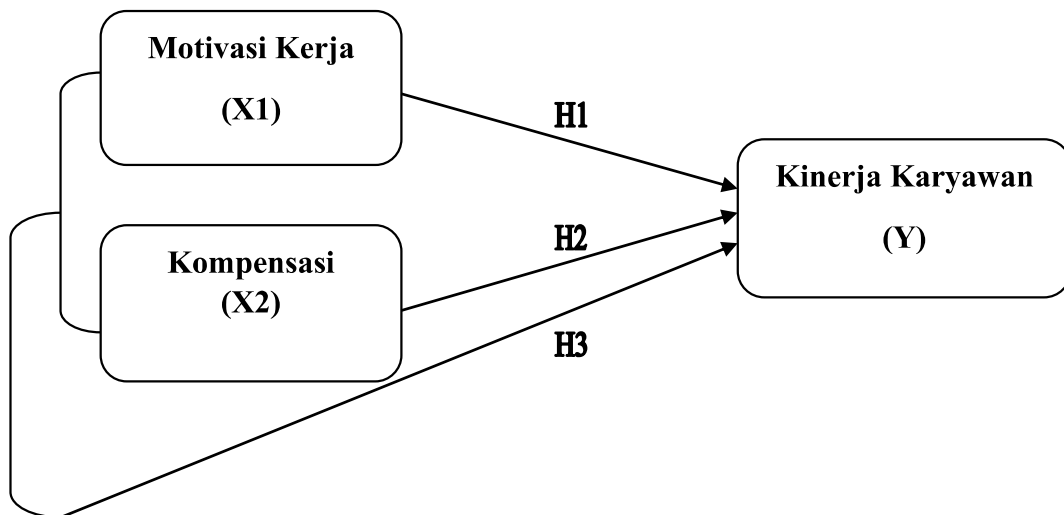
4.	(Wijaya, Oei & Zaroni, 2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analysis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(S. Suhardi, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening	Metode <i>Multystage Sampling</i> dan Di desain <i>Purposive Sampling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam
6.	(Astarina, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba	Analisis Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan dan parsial variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba

7.	(Siregar, Sutandra, & Sulaiman, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolus	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi 2. kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi 3. Motivasi dan kompensasi secara smultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi
----	---------------------------------------	---	--------------------------	--

Sumber: Peneliti, 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempergunakan kerangka berpikir sesuai dengan gambar yakni :



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Berlandaskan pada pelandasan teori dan ideologis yang tertera, jadi dapat penyimpulan mengenai hipotesis yakni:

H1 = Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

H2 = Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

H3 = Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.