

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuli Suwati, 2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Tujuannya untuk memahami dan membuktikan apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Tunas Hijau Samarinda. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kompensasi memiliki sebuah pengaruh positif pada kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Djoko Setyo Widodo, 2017) dengan judul ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’. Tujuannya untuk meneliti pengaruh dari kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dengan menggunakan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya organisasi memiliki sebuah pengaruh yang signifikan pada Kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gatot Kusjono dan Putri Ratnasari, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment Tangerang Selatan)”. Tujuannya untuk memahami seberapa pengaruhnya motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kompensasi dengan nilai Fhitung (24,518) lebih besar dari Ftabel (3,11) dan tingkatan dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,624$. Sedangkan untuk kontribusi motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1 % ditentukan variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh (Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto, 2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan”. Tujuannya untuk memahami pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi pada Kinerja Pegawai. Hasil penelitian membuktikan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mey Isnaini Haya dan Yosephien Angelina, 2020) dengan judul “Analisa Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar”. Tujuannya untuk memahami pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heri Murtiyoko, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuannya untuk memahami pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Otsuka Chemical, Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi punya pengaruh sebesar 16,8% pada kinerja karyawan dan motivasi kerja punya pengaruh sebesar 3,2%. Sedangkan pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan sebesar 16,8%

Penelitian yang dilakukan oleh (Anton Hindardjo dan Ririn Adi Utami, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuannya untuk memahami pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan BMT Se-kota Tangerang. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Devi Putri Isnaeni, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Tujuannya untuk memahami pengaruh kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig 0,000 dan nilai t hitung 4,760, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig 0,000 dan nilai t hitung 7,430. Hasil uji F dari kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig 0,000 dan nilai F hitung 31,452. Jadi kesimpulannya kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru secara parsial dan simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizki Akbar Haditya, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan

Motivasi Terhadap Kinerja Studi Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Lamongan”. Tujuannya untuk memahami pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Studi Karyawan. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.378 dan nilai sig t (0,005). Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.419 dan nilai sig t (0,005). Serta diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,545 yang artinya kompensasi finansial dan motivasi kerja 54,5% berpengaruh pada kinerja karyawan sedangkan 45,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat, SE., MM., dan Kusnanto Darmawan, SE., MM., 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang”. Tujuannya untuk memahami pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan, Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hasil uji F memperlihatkan kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tati Hartati, 2020) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan nya untuk mengkaji seberapa banyak pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, kompensasi dan kinerja berada dalam kategori berkepal baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Idaman Putra, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pekerjaan Kompensasi Atas Kinerja Karyawan PT. Immortal Cosmedika Indonesia Cabang Palembang”. Tujuannya untuk menganalisis efek motivasi dan kompensasi kerja pada kinerja karyawan PT. Immortal Cosmedika Indonesia Cabang Palembang. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga terbukti memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Haeba Ramli, 2018) dengan judul “Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Karyawan Kinerja Dalam Pelayanan Kesehatan”. Tujuannya untuk menganalisis kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi tersebut memiliki

efek positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memang berimplikasi positif pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, dan Riyanto Efendi, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan). Tujuannya untuk memahami efek motivasi kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa: Motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini dilakukan oleh (Sudarno, Priyono dan Dinda Sukmaningrum, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Iklim Organisasi pada Kepuasan Karyawan: Studi di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Gedangan-Sidoarjo”. Tujuannya untuk memahami efek kompensasi, motivasi, dan iklim organisasi pada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mempengaruhi kompensasi, motivasi, dan iklim organisasi yang signifikan pada kepuasan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig kompensasi dan motivasi 0,000 dan nilai sig kepuasan kerja 0,019.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dalam satu perusahaan yakni menjadi salah satu variabel dengan tujuan untuk memberikan sebuah bentuk perhatian dan mempertahankan karyawannya. Pada dasarnya tiap lembaga atau organisasi pasti berlomba-lomba untuk memperoleh atau memiliki sumber daya manusia kualitas yang baik, karena hasil dari sebuah pekerjaan yang memiliki nilai baik ditentukan juga oleh sebuah kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri. Dasar inilah yang membuat sebuah perusahaan mengalokasikan sejumlah dana untuk pengembangan kemampuan dari sumber daya manusianya dimiliki yang pastinya sejalan dengan kebutuhan dari perusahaannya.

Kompensasi Menurut Donni Juni Priansa (2014:p 318) adalah salah satu alasan dan motivasi utama dari pegawai untuk bekerja. Penggunaan dan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen dari pegawai bukan semata-mata untuk membaktikan atau mengabdikan dirinya kepada organisasi saja tetapi memiliki tujuan yang lain yang ingin

dicapai itu untuk memperoleh imbalan ataupun balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang telah dihasilkan.

Kompensasi dibedakan antara gaji dan upah, dikarenakan konsep dari kompensasi tidak dapat disamakan dengan konsep dari gaji dan upah. Salah satu dari bentuk konkrit atas pemberian kompensasi adalah gaji dan upah. Menurut pendapat lain kompensasi merupakan pengaturan dari keseluruhan pemberian jasa dari seorang pekerja, secara finansial langsung berupa uang maupun nonfinansial yang tidak langsung berupa uang.

Kompensasi ialah seluruh sesuatu yang diperoleh karyawan selaku balasan jasa untuk kerja atau dedikasi mereka yang di katakana oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.142). Pengertian lain dari Sastrohadiwiriyo dalam bukunya berjudul Donni Juni Priansa (2014: p.139) kompensasi ialah sebuah imbalan atau balasan jasa yang diberikan oleh organisasi keseluruh tenaga kerja karena Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:p.121), pemberian dari kompensasi memiliki tujuan antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Adanya terbangun ikatan kerja sama secara formal diantara majikan dengan karyawan dengan adanya pemberian kompensasi. Peran yang terjadi karyawan wajib untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik sedangkan pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari karyawan itu sendiri.

3. Pengadaan efektif

Apabila program dari pemberian kompensasi ditentukan cukup besar maka pengadaan akan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan terjadi lebih mudah,

4. Motivasi

Dengan adanya pemberian kompensasi sebagai balasan jasa apabila tergolong cukup besar maka manajer akan memungkinkan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan adanya pemberian program kompensasi atas dasar prinsip yang adil dan cukup layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas dari karyawan lebih mejaminkan karena tingkat dari turnover menjadi relative kecil.

6. Disiplin

Adanya pemberian balasan jasa yang cukup besar memberikan efek sejalan dengan tingkat semakin membaiknya disiplin karyawan.

7. Pengaruh serikat buruh

Adanya program kompensasi yang bagus pengaruh dari serikat buruh dapat disisihkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Adanya program undang-undang perburuhan yang sesuai dan berlaku, maka intervensi dari pemerintah dapat dihindari.

2.2.2. Pengertian Motivasi

Pada diri pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi agar memberikan kinerja pegawai yang optimal. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja 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.¹ Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.²

Menurut Robbins motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi menurut Munandar adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Berbeda dengan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:322) menyatakan bahwa, “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan”.

Menurut Ansory & Indrasari (2018: 259), motivasi berasal dari bahasa Latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya To Move. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi

¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

² Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2014.

adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan.

2.2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2013) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016: 98) istilah “performance sering diindonesiakan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁴

Menurut Ricard L. Hughes dkk (2015:311) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas (seberapa banyak)
- b. Kualitas (seberapa baik)
- c. Ketepatan Waktu

2.2.4 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki potensi yang luar biasa dapat berkembang. Perkembangan akan suatu organisasi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada. oleh karena itu tidak dapat dipungkiri faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya

³ Mangkunegara, Anwar Prabu, “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2014

⁴ Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.

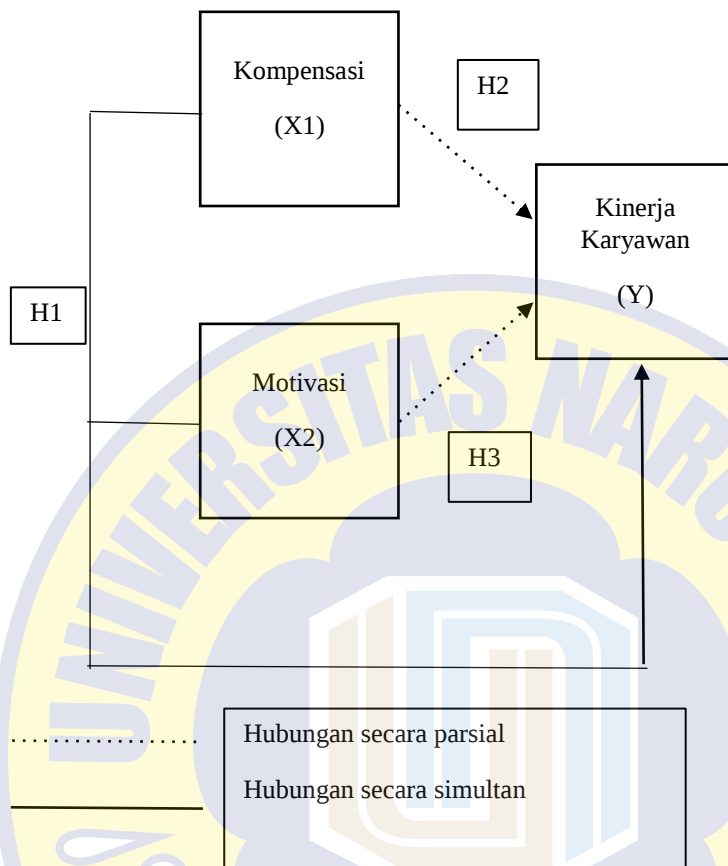
manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu menurut Nawawi (2000) dalam Sunyoto yang dikutip dalam Yusuf (2015, p. 25), yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Beda menurut Yusuf (2015, p. 25), sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa ada-nya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.

2.3. Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas pada penelitian ini perlu adanya kerangka pemikiran yang menjadi sebuah landasan dalam melakukan penelitian untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) hipotesis adalah dugaan yang menjelaskan suatu fenomena yang belum terbukti kebenarannya sehingga perlu diuji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya. Dengan hipotesis ini diduga ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IBF. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 2 : Kompensasi finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3 : Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).