

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengetian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang memiliki tujuan dan hubungan dengan perusahaan. Efisiensi adalah cara kerja dilakukan dan merupakan hasil kerja. Menurut Dahlan (2018) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja sebagai sebuah gambaran tentang pelaksanaan suatu kegiatan dengan memperhatikan tingkat pencapaian dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Kinerja seseorang tidak akan diketahui jika tidak memiliki target atau tujuan. Target atau tujuan tersebut dipakai untuk mengukur tingkat kinerja karyawan (Herman, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan atas tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu yang dibandingkan pada berbagai kemungkinan, seperti, target, standar, atau hal lain yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja juga wujud dari hasil kerja para pekerja yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan atau suatu organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) yaitu.:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, keterampilan seorang pegawai terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, karyawan yang memiliki IQ lebih tinggi dari rata-rata, memiliki pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya, dan profesional dalam pekerjaan sehari-hari memiliki waktu kerja yang lebih mudah sesuai dengan yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah suatu pendapatan yang diterima karyawan atas pembalasan jasa atau imbalan yang telah dibagikan oleh perusahaan, bisa berupa uang, barang tidak langsung ataupun barang langsung Ukuran kompensasi

ditentukan sesuai dengan deskripsi kerja, analisis ketenagakerjaan, spesifikasi kerja, posisi dan pendoman untuk keadilan kerja hukum (Rahman, 2017).

Selain itu (Heryenzus & Laia, 2018) menyatakan bahwa kompensasi ialah hadiah yang telah diterima oleh karyawan sebagai hasil karya layanan mereka dan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Pengertian lain dari kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti.

Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi ialah salah satu hal yang menerapkan fungsi human resources yang terkait dalam pertukaran penghargaan dalam menjalankan fungsinya. Karyawan yang menerima kompensasi ialah sebagai pengganti layanan mereka terhadap perusahaan (Ermawati & Barlian, 2018).

Dengan pembahasan mengenai pengertian kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa perusahaan terhadap hasil kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berupa balas jasa secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial).

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Berdasarkan pernyataan (Alwi, 2017) menjelaskan tujuan dari kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
2. Memastikan keadilan, yaitu kompensasi diberikan sesuai dengan posisi, tugas, fungsi dan kinerja karyawan.
3. Mencegah karyawan keluar dari organisasi itu dan mempertahankan karyawan tersebut.
4. Mendapatkan karyawan yang berbobot.

5. Sebagai salah satu pengendalian biaya, yaitu rekrutmen akan berkurang jika kompensasi yang diberikan lebih baik.
6. Mematuhi peraturan-peraturan, kompensasi yang dibayarkan telah sama dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator dalam variabel kompensasi oleh (Heryenzus & Laia, 2018) ialah sebagai berikut:

1. Gaji

Dalam hal ini, gaji mengacu pada komisi yang diberikan kepada karyawan sebagai uang karena telah mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji tetap dibayarkan meskipun karyawan tidak bekerja pada hari libur nasional.

2. Insentif

Insentif ini dapat diartikan sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif ini juga merupakan alat untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat.

3. Tunjangan

Tunjangan tersebut dapat berupa tunjangan makan, biaya transportasi, BPJS, asuransi, dll. Subsidi ini juga merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung yang dibayarkan kepada karyawan untuk tunjangan yang lebih baik.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow, motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku manusia. Maslow dengan demikian mendukung teori motivasi yang tujuannya adalah untuk mengarahkan tingkah laku manusia agar dapat diarahkan pada pencapaian tujuan. Maslow mengatakan bahwa motivasi mendorong perilaku yang diarahkan pada tujuan. Dengan bantuan motivasi, seseorang dapat diarahkan pada kebutuhan tertentu. Pimpinan organisasi harus mengetahui kebutuhan bawahannya. Maslow merumuskan teori yang kemudian dikenal dengan teori hirarki kebutuhan atau the need hierarchy model .

Teori Maslow terdiri dari tingkatan kebutuhan manusia menurut skala prioritas. Menurut Maslow, ketika kebutuhan dasar terpenuhi, otomatis seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan berikutnya. Maslow juga berasumsi bahwa kebutuhan individu berperan sebagai penggerak perilaku manusia. Teori ini didasarkan pada fakta bahwa karena variabel ini adalah perilaku manusia, maka peneliti memilih motivasi sebagai salah satu variabel agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Setiap individu memiliki tujuan masing-masing untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan setiap karyawan memiliki tujuan masing-masing, sehingga terdapat kesamaan kepentingan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan melakukan pekerjaan mereka sendiri untuk mendapatkan kompensasi untuk kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan juga memiliki tujuan pribadi yaitu meningkatkan karir berdasarkan kinerjanya. Pada saat yang sama, perusahaan membutuhkan orang untuk memimpin perusahaan untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan daya penggerak yang mengarah tujuan dan tampaknya jarang sia-sia. Organisasi mana pun pasti menginginkan itu mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan ini, orang harus berperan partisipasi sangat penting, memperbaiki orang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, itu harus dipahami motivasi manusia untuk bekerja dalam organisasi karena adanya motivasi itu menentukan perilaku orang-orang dengan siapa seseorang bekerja atau bekerja, dengan kata lain perilaku adalah cerminan paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang berpengaruh individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya. Sikap dan nilai itu adalah sesuatu yang tidak terlihat yang memberi kekuatan yang memotivasi individu untuk berperilaku guna mencapai tujuan.

Dengan demikian, karyawan memiliki motivasi mereka sendiri untuk bekerja. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, motivasi kerja berupa keinginan,

kebutuhan dan kekuatan sangat diperlukan untuk mendorong keinginan atau semangat kerja yang lebih dan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Wahyuni, 2017) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi Positif

Dalam hal ini, pemimpin perusahaan memberikan hadiah kepada bawahannya atas pekerjaan yang dilakukannya. Hadiah juga dapat berupa jaminan nilai uang seperti bonus, komisi, distribusi keuntungan penjualan, tetapi juga ada insentif non material seperti pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan dan pemberian pujian.

2. Motivasi Negatif

Dalam hal ini, manajer perusahaan mengancam atau menghukum hasil kerja yang tidak tercapai. Dengan motivasi ini, karyawan takut dihukum dan menurunkan semangat kerja.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.1.3.4 Teori - Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori tentang motivasi kerja. Salah satunya adalah teori kebutuhan Abraham Maslow. bagi Maslow Setiap individu memiliki kebutuhan yang diatur satu per satu secara hirarkis dari tingkat dasar ke tingkat tertinggi. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialisasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan harga diri Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide memberi penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.

Pada dasarnya motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya. Akibatnya, produktivitas kerja karyawan meningkat sedemikian rupa sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

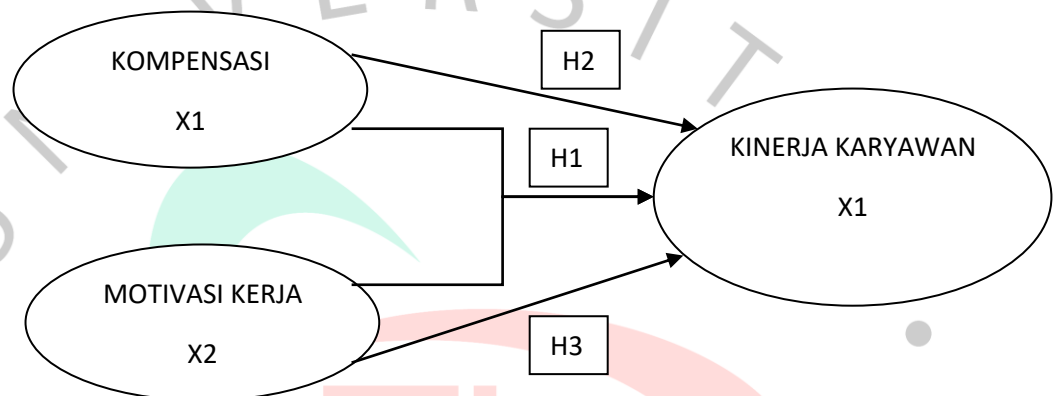
No.	Judul	Pengarang	Metode	Hasil
1.	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT indoraya internasional.	Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020).	Penelitian dilakukan dengan menyebar kuensioner, sedang metode penelitian dengan menggunakan Simple Random Sampling.	Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT indoraya internasional.
2.	Pengaruh Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Baru Di Kota Batam.	Ermida, Syaifullah (2020).	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan kuesioner.	Variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.UNIPAC (United Pasific Solutions).	Putri Sri Maulidah, Jeffry H. Sinaulan (2019)	Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan melakukan kuesioner	Variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan
4.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varibael <i>Intervening</i> .	Mundakir, Zainuri (2018).	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Kompensasi dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

5.	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya.	As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo (2018).	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical).	Heri Murtiyoko (2018).	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus.	Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi (2019).	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri.	Zackharia Rialmi, Selvi Sasmanita (2021)	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
9.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi	Tasya Shafira Ardini, Mahir Pradana (2021)	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	Indonesia Kanwil Manado.			
10.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).	Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018).	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin (2020).	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Purnamawati Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati, Sigit H. Kusuma (2019).	Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Ferry Siswadhi, Fitriana Afrianti, Reni	Jenis penelitian yang digunakan adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

	Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Kerinci.	Yuliviona (2022).	kuantitatif.	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
--	---	-------------------	--------------	--

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Peneliti (2023)

Berdasarkan model kerangka berpikir di atas penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y yang diuraikan sebagai berikut:

1. **Kompensasi** menjadi variabel independen atau variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
2. **Motivasi Kerja** menjadi variabel independen atau variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain.
3. **Kinerja Karyawan** menjadi variabel dependen atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2.4 HIPOTESIS

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka berpikir pada Gambar 2.1, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena Ketika karyawan menerima kompensasi yang sebanding dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, sehingga karyawan pasti lebih merasa dihargai dan dapat meningkatkan motivasi kerja. Dari meningkatnya motivasi kerja tersebut karyawan akan memberikan kinerja secara maksimal terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Heriyanto, 2020) bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti oleh sebab itu menduga bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara

2.4.2 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diperoleh tunai, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2019).

Kompensasi di dalam penelitian (Heriyanto, 2020) ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada dua hal yang harus diperhatikan perusahaan saat pembayaran kompensasi. Pertama, karyawan harus merasa bahwa kompensasi yang dibayarkan adalah adil. Kedua, tingkat kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan. Jika hal ini terjadi, karyawan puas. Kepuasan membuat karyawan terus bekerja meningkatkan kinerja untuk memenuhi tujuan bisnis dan kebutuhan karyawan bersama . Peneliti oleh sebab itu menduga bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja adalah energi atau kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hasibuan, 2019).

Motivasi kerja di dalam penelitian (Ardini, & Pradana. 2021) ditemukan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Peneliti oleh sebab itu menduga bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara