BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PenelitianTerdahulu

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	*Edi Sofian* (2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan	pengalaman kerja, lingkungan semangat kerja dan kinerja karyawan	analisis regresi berganda	pengalaman kerja variabel dan semangat kerja secara parsial dan simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan
2	Trian y Har diant i(201 8)	Pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. asuransi bangun askrida	Kompen sasi, semanga t kerja dan Kinerja Karyawa n	Analisi s regresi dan uji t	kompensasi dan semangat kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
3	P Des wita (201	Pengaruh kompensasi, semangat kerja dan	kompens asi, sema ngat kerja,	Analisa Regresi dan uji t	kompensasi, semang at kerja, lingkungan kerjaberpengaruh positif signifikan

	8)	lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan		terhadap kinerja pegawai.
4	*Ishak Syahropi* (2016)	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap Pt. Bangkinang)	semangat kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi dan uji t	Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	*Surya Kelana Basri* (2021)	*Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja* karyawan	Semangatkerja dan kinerjakaryawan	Analisis regresi dan uji t	Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan

					kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Lidya Octafia Rumere (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank tabungan negara (persero), tbk. Kantor cabang manado	Kompensasi dan kinerjakaryawan	Regresi Linier	kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Manado
7	Dina Sarah Syahreza (2017)	Compensation, Employee Performance, andMediating RoleofRetention: A Study ofDifferential SemanticScales	Compensation, Employee Performance,	Path Analisis	compensation has a significantpositiveeffectonperformance; compensation has a significantpositiveeffectonretention; retention has a significantpositiveeffectonperformance; retentionmediatestheeffectofcompensationonperformance.

2.2 LandasanTeori

2.2.1. Semangat Kerja

2.2.3.1. Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini juga berlaku di dunia kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Mereka akan mudah menyerah

dalam mengatasi kesulitan yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Lain hal nya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, mereka akan berusaha keras untuk mengatasi masalah yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya.

Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik (Nitisemito, 2008)

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktivitas lebih baik.

Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi. (Sutrisno, 2011) .

Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

2.2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu organisasi, maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor - faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja, diantaranya gaji yang cukup dan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan semua pihak (Hasibuan, 2012)

Faktor - faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemitoo, (2008) terdiri dari :

1. Disiplin kerja

   Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Pada hakekatnya disiplin adalah suatu keadaan dimana ketaatan sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran yang diwujudkan dalam tingkah laku untuk menunaikan tugas dan kewajiban. Tingkat disiplin kerja para karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam-jam kerja, menjalankan kerja sesuai dengan perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat kantor dengan hati-hati dan kedisiplinan karyawan dalam penegakan peraturan perusahaan.

2. Kegairahan kerja / Antusias kerja

   Kegairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Dengan kegairahan kerja maka karyawan tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya, kerasan, dengan demikian absensi dapat diperkecil dan pekerjaan akan selesai.

3. Kerjasama

   Kerjasama merupakan tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Usaha kerjasama dari para karyawan di samping dapat dilihat dari kesukarelaan dalam membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan, juga dapat dilihat dari kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa karyawan. Kerjasama yang harmonis akan tercipta jika para anggota yang bersangkutan mau dan mampu menggalang kerjasama tersebut.

4. Loyalitas

   Loyalitas adalah perasaaan yang berwujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bila mana perlu membela organisasinya. Dengan demikian loyalitas ini selain berwujud kesetiaan terhadap organisasi yang berwujud rasa memiliki terhadap perusahaan. Bila setiap karyawan memiliki loyalitas, maka tanggung jawab akan kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

2.2.3.3. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2012) sebagai berikut:

1. Absensi. Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja. Karyawan dengan absensi rendah menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi.
2. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan, yaitu sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organasasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.2.2. Kompensasi

2.2.2.1.Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2011), kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Nawawi (2008) kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Sutrisno (2011) Kompensasi finansial (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Menurut Mondy (2008), Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan

terima secara langsung dalam bentuk gaji/ upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

2.2.2.2.Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi.

b. Kepuasaan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

2.2.2.3.Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) jenis kompensasi tediri dari :

a. Kompensasi Finansial, Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1) Kompensasi finansial langsung, dengan indikator :Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

2) Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator :asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi 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.

2.2.2.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor kompensasi menurut Hasibuan (2010) terdiri dari :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya hidup (cost of living) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

g. Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan

yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

i. Kondisi perekonomian nasional. Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

j. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

2.2.2.5.Indikator-indikator kompensasi finansial

Indikator-indikator kompensasi finansial dalam penelitian menggunakan indikator dari Hasibuan (2012) ini antara lain :

a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

d) Tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

e) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3. Kinerja

2.2.3.1.Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Menurut Mangkunegara (2011), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As'ad (2014) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja mana yang termasuk dalam penelitian ini. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan.

2.2.3.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Malthis & Jakson (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, inter seleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (Umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

2.2.3.3.Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Robbins, (2012)sebagai berikut:

a. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Hubunan Antar Vaiabel

2.3.1. Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja

Semangat kerja yang hakekatnya merupakan perwujudan dari disiplin yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi kan atau menterjemahkan secara bebas bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat

kerja turun maka kinerja akan turun juga, dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhdap kinerja karyawan.

Penelitian Sofian (2019) membuktikan bahwa semangat kerja secara parsial dan simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriyasarana Medan.

2.3.2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Karyawan akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan mereka tersebut dapat dituangkan kedalam sebuah system balas jasa yang disebut kompensasi, baik finansial maupun non finansial.

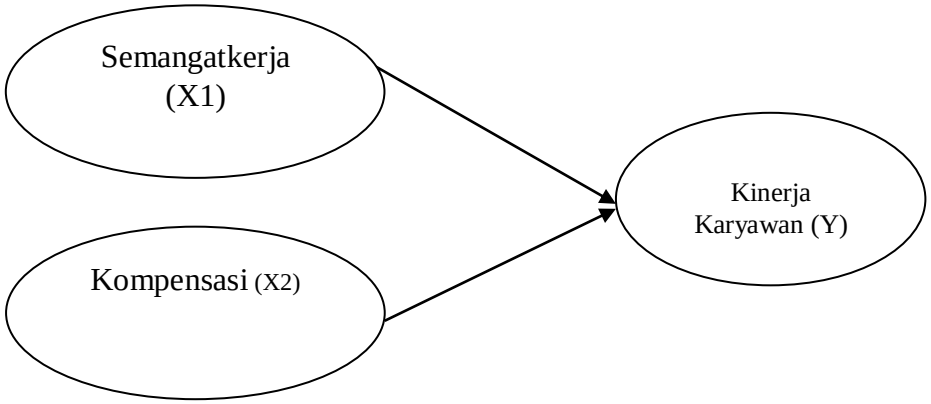
Menurut Sutrisno (2011), kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat berprestasi di lingkungan kerjanya. Selain itu, kompensasi secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar meningkatkan semangat kerja dalam diri mereka untuk meningkatkan kerja karyawan.

Penelitian Deswita (2018) membuktikan bahwa kompensasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkat kanataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Semangat kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya semangat kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi semangat kerja yang kuat dan dipahami sesuai dengan kompensasi karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.



Gambar 2.1Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H_1 : Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan