

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu

**Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variable penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Blue Marlin Café Kedongana Putra Wibawa, I Gede Sriathi, A. (2017)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3), dan Prestasi kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus (total sampling) dan sampel sebanyak 67 responden, melalui teknik analisis regresi linier berganda. 2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi, motivasi, disiplin terhadap prestasi kerja.
2	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi Ii Pt . Kota Jati Furindo Jepara) Rahmawati, Dewi Erma Hadi, Sudharto Prawata (2018)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t dan f dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 16.0 2. penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3	<p>The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance</p> <p>Asriani Devia Lorensa, Pebrida Saputri, Tetra Hidayati,2020)</p>	<p>Compensation (X1), Motivation (X2),Dan Employee Performance (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data melalui kuesioner, studi pustaka, dan observasi, 2. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data regresi linier sederhana dan menguji hipotesis secara simultan dan parsial 3. Hasilnya adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
4	<p>Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas kerja terhadap Kinerja Driver Go-Jek di wilayah Jombang (Studi Kasus pada Komunitas Driver GO-JEK “PAJ” Pasti Ada Jalan)</p>	<p>Kompensasi (X1), Flesibelitas (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja driver GO-JEK. Begitu juga fleksibilitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja driver GO-JEK.</p>
5	<p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Taruna Jaya, Faris & Hadi 2019)</p>	<p>Kompenasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik <i>sampel jenuh</i> 2. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda menggunakan <i>software statistical product and service solutions (SPSS)</i>26. 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan

Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti :

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Kompensasi dan Motivasi, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu adalah peneliti dahulu memakai 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat serta objeknya adalah Blue Marlin Café Kedongana Putra Wibawa, I Gede, Sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT.Bank BCA KCU Kertosono.

2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Kompensasi dan Motivasi, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah Karyawan Divisi Produksi di Pt . Kota Jati Furindo Jepara, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT.Bank BCA KCU Kertosono..

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja,

persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT Daya Anugrah Mandiri Samarinda, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Bank BCA KCU Kertosono.

4. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Kompensasi, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah Driver Go-Jek di wilayah Jombang, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Bank BCA KCU Kertosono.

5. Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Kompensasi dan Motivasi, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian

terdahulu objeknya adalah PT Taruna Jaya, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Bank BCA KCU Kertosono.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2017) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber Daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2017;119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Menurut Mangkunegara (2015:85) ada 2 bentuk kompensasi karyawan yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

2.2.2 Jenis – jenis kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) jenis kompensasi terdiri dari :

1. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, dan upah.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) Disebut dengan tunjangan (meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung).

2. Kompensasi Non Finansial

Terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Meliputi dari dari kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Misalnya transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberika kepada karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembati kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

2.2.4. Indikator kompensasi

Menurut Simamora (2015) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Kepuasan atas bayaran yang diterima

Kepuasan karyawan atas bayaran yang diterima adalah bayaran atau imbalan sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan.

2) Insentif yang diterima sesuai standar perusahaan

Insentif yang diterima sesuai standar perusahaan adalah pemberian insentif dari jumlah dan waktu pemberian sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan

3) Kepuasan tunjangan yang diberikan

Tunjangan merupakan program – program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, hari tua tunjangan hari raya dan lain - lain.

2.3 Pengertian Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Indikator-indikator Motivasi kerja menurut (Siagian, 2012) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Menurut (Robbins, 2016) motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai

tujuannya. Motivasi merupakan kemauan dalam diri seseorang yang membangkitkan semangat kerja dan mengarahkan tindakan yang seharusnya. Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam diri seseorang perlu adanya suatu motivasi, jika dalam diri orang tersebut tidak ada motivasi dalam bekerja maka dia akan memberikan upaya minimum dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi sangatlah perlu dibutuhkan dalam kinerja individual. Yang berarti motivasi menimbulkan dan memberikan motif atau dalam hal lain motivasi keadaan yang menimbulkan dan memberikan dorongan. Bisa juga dijelaskan motivasi adalah penyebab seseorang melakukan sesuatu dengan cara tertentu.

2.3.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2017)

A. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup setiap orang mau mengerjakan apapun pekerjaan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu mendorong orang mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui atau dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras, memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal.

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga

B. Faktor ektern

Faktor ekstern juga memiliki peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang yang ada di tempat tersebut

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi kerja para karyawan.

3 . Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dan mengorbankan apa yang ada untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan

merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja,. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemeberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab serta wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan..

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan

main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan

1.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indicator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
3. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi

2.3.2 Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Moehariono, 2010) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan. Menurut (Mangkunegara,

2011) menjelaskan, bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain mengenai kinerja karyawan yang di kemukakan oleh (Rivai, 2014) bahwa kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, meliputi hasil kerja, target atau sasaran yang telah di tentukan.

Beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan tujuan atau program kerja yang telah ditentukan untuk mencapai sebuah visi dan misi perusahaan.

2.3.2.1 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan.

2. Kuantitas

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu..

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja..

4. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Handoko H, 2017) faktor-fakto kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Sementara itu menurut Mangkuprawira menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai .

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukumannya.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar kinerja semakin meningkat. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, bonus, dan insentif. Karyawan yang mendapat kompensasi finansial sesuai dengan tugas yang telah dikerjakan dapat memiliki kinerja dengan baik. Sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diterima karyawan kurang memadai dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka kinerja dapat menurun. Seperti halnya, kompensasi finansial tidak langsung yang berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.

Apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya, maka karyawan merasa senang dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin baik. dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Faris dan Hadi pada tahun 2019 yakni Kompensasi juga sangat berpengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan. Secara konseptual kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antara lain motivasi kerja dan kompensasi.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Dengan adanya dorongan motivasi dalam diri seseorang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi kinerja karyawan, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perasaan senang dalam bekerja sebagai refleksi dari motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Penelitian yang dilakukan Wijaya pada tahun 2012 di perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Dengan adanya motivasi yang diberikan

atasan kepada karyawan akan mendorong mereka untuk semangat bekerja karena merasa mereka di perhatikan

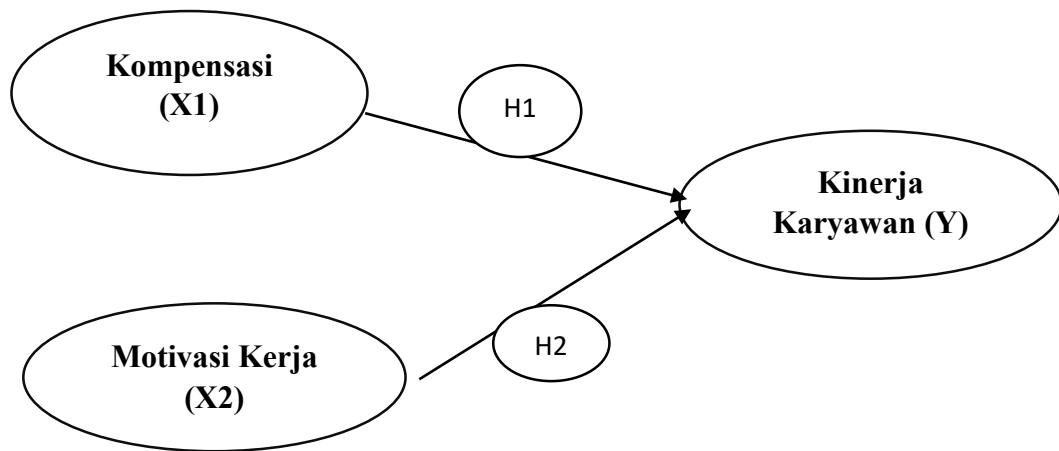
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori yang diungkapkan oleh para ahli dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Kompensasi dan Motivasi.

Kompenasi juga sangat pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Faris & Hadi, 2019)

Menurut (Wijaya et al., 2012) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan akan mendorong mereka untuk semangat bekerja karena merasa mereka di perhatikan.

Dengan demikian dapat dikatakan selain kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Kompensasi sebagai variabel independen

X2 = Motivasi sebagai variabel independen

Y = Kinerja karyawan sebagai variabel dependen

→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.5. Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual yang telah peneliti buat, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja karyawan di Bank BCA

KCU Kertosono.

H2 : Semakin tinggi kompensasi finansial semakin tinggi kinerja karyawan di Bank BCA KCU Kertosono.