

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variable	Hasil Penelitian
1	Hendrayani (2020)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada P.T. Kepuh Kencana Arum di kota Makassar	X :Kompensasi Y : Kinerja	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi (sig) $0,024 < ,0.05$.
2	Khamdan Yukafi Ansori (2012)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD. IHS JAYA Tuban	X :Kompensasi Y : Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan karena nilai F hitung sebesar $27,5 > F$ tabel 2,100
3	Wandi, Arwin, Yuliana, Ivone Elserra Siemin	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	X :Kompensasi Y : Kinerja	Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

	Ciamas (2021)	Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan		karyawan di CV Mekarsari Bakery Medan.
4	Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Indoraya Internasional)	X1 :Kompensasi X2 : Motivasi Y : Kinerja	kompensasi dan motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Steven Gunawarman (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. GALILEA)	X1 :Kompensasi X2 : Motivasi Y : Kinerja	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea
6	Indra Prasetyo1, Esa Wahyu Endarti1, Budi Endarto1, Nabilah Aliyyah1, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, Arif Syafi'ur Rochman (2021)	Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia	X1= Compensation X2= DisciplineA Y=Employee	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan

Sumber: data primer di olah 2022

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja dari seseorang untuk suatu perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara harfiah Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Moehariono (2012) kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan telah di capai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis. Mangkunegara (2017) mengemukakan definisi “kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah peningkatan pencapaian kerja karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Jadi kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2011) yaitu:

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Tingkat stres kerja yang merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena itu pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat bekerja.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan bentuk pekerjaan yang memiliki fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2004:355) kinerja dapat diukur melalui tiga faktor :

1. Kuantitas,

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas,

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu,

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2.2 Kompensasi Finansial

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya terhadap perusahaan dan perusahaan tersebut memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara karyawan sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Samsudin (2010 : 187), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson Bangun, 2012:255). Menurut Rivai (2011:359) “Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi

merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif'. Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diperolehnya kompensasi yang jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan akan diperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada dasarnya tidaklah selalu sama setiap periodenya. Hal ini cenderung dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hartatik (2014:258), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

1. Faktor pemerintah

Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitang langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan,

penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.

3. Standar biaya hidup pegawai

Dalam hal ini, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan

kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sistem dan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan cenderung dapat berubah dari waktu ke waktu baik terjadi kenaikan ataupun penurunan yang pada akhirnya berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan kinerja kerja yang dibenkan kepada perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi finansial dapat diterima dengan sistem pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung dengan kata lain bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran secara langsung berupa :

a. Gaji Pokok

Gaji Pokok adalah gaji dasar (base pay) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. (Wilson Bangun, 2012).

b. Kompensasi Variabel

Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif (Wilson Bangun: 2012).

1) Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, dan darmawisata (Hasibuan, 2012:118)

2.3 Hubungan Antar Variable

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

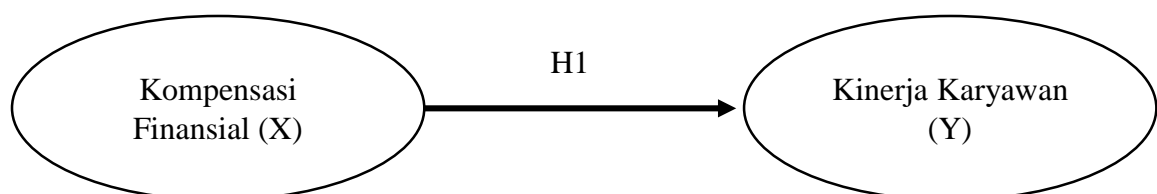
Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan selayaknya mendapatkan kompensasi sebagai hak atas kewajiban yang telah mereka lakukan, baik finansial maupun non finansial, karena kompensasi merupakan salah satu faktor penentu untuk proses peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam

bekerja karena merasa kerjanya dihargai. Simamora (2004) menyatakan bahwa semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, maka semakin besar potensi daya gunanya sebagai instrumen yang mempengaruhi kinerja karyawan dan imbalan harus betul-betul dapat dilihat apabila dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dengan imbalan. Para karyawan berharap bahwa kinerja mereka akan mempengaruhi kompensasi yang mereka terima. Oleh karena itu, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrayani (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Kepuh Kencana Arum di kota Makasaar dengan hasil penelitian mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khamdan Yukafi Ansori (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan bahwa kerangka konseptual peneliti tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. (Simamora, 2004:443). Unsur atau komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, dimana kompensasi disini dapat dibagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari upah yang diperoleh seorang karyawan dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Apabila kompensasi finansial tersebut diberikan dengan tepat, benar (adil dan layak) maka kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu secara tidak langsung akan tinggi. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam pekerjaan dan kerjasama Mathis and Jackson (2000: 381). Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini bermaksud untuk meneliti bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian packing pada UD. Haydan. Dari kedua variable tersebut selanjutnya akan dicari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan bagian packing di UD. Haydan. Dari hasil kuisioner tersebut nantinya akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regrersi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut. Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

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

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

