

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan untuk menunjang penelitian yang mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Sales Studi pada karyawan bagian penjahit produksi masker Home Industri Surya Masker. Hal ini bertujuan agar dapat memperkuat hasil penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang di jadikan acuan untuk peneliti.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Yuli Suwati, (2013)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja
2	Rini Astuti dan Suhendri, (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama	Kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan	Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan

Lanjutan.....

3	Syahrul Ramadhan,	Pengaruh Kompensasi Dan	Kompensasi, motivasi kerja,	pengaruh kompensasi dan
	Dhayal Gustopo dan Prima Vitasari, (2015)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)	kinerja karyawan	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSI terbilang sangat berpengaruh. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat
4	Dodi Agusra, Liga Febrina, Erfa Okta Lussianda dan Aznur Rizki Susanti, (2021)	The Effect Of Compensation And Motivation On Performance At Pt Adicitra Mulyatama In Pekanbaru	Compensation, Motivation, Performance	compensation has a significant effect on employee performance in PT. Adicitra Mulyatama. Motivation has an effect on employee performance at PT. Adicitra Mulyatama. Which means that the effect of compensation and motivation is very influential on the performance of PT. Adicitra Mulyatama
5	Mundakir, Zainuri. (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening	Kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai DPU Kabupaten Rembang tetapi tidak terdapat pengaruh yang

Lanjutan.....

				signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
	Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari, Yudi Prasetya Putra (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta)	Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil dari Penelitian ini Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tetapi pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas yang tertera oleh penulis, terdapat persamaan yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh dalam kinerja. Untuk sebagai bahan acuan, berikut beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

Dari penelitian terdahulu yang dapat di jadikan referensi penulis, terhadap perbedaan yaitu dari objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pada Konveksi Surya, sedangkan penelitian yang telah di lakukan oleh Yuli Suwati (2013), Rini Astuti dan Suhendri (2019), Syahrul Ramadhan ,Dhayal Gustopo dan Prima Vitasari (2015), Dodi Agusra, Liga Febrina, Erfa Okta Lussianda dan Aznur Rizki Susanti (2021) terdapat

persamaan variable yang dilakukan oleh peneliti tersebut tetapi berbeda pada objek penelitian.

Melihat dari penelitian terdahulu diatas yang suda di lakukan dan dikaji bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian yang akan penulis lakukan pada Konveksi Surya telah terdapat perkembangan konsep atau teori yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja yang penulis laksanakan di Konveksi Surya.

## **2.2 Landasan Teori**

Landasan Teori yang digunakanoleh peneliti yaitu menggunakan Teori Determinasi Diri (Self Determination Theory/STD) Deci & Ryan (2002, dalam Muller et al, 2006) adalah teori motivasi yang komprehensif melalui membedakan motivasi intrinsik dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ditetapkan sendiri oleh individu yang tidak dicampuri oleh pengaruh dari luar dirinya. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik bersifat instrumental karena tindakan individu dilakukan dalam kendali pihak di luar diri individu. Konsepsi motivasi yang dikotomis ini, yaitu pemilahan motivasi intrinsik dengan ekstrinsik, digantikan dengan konsepsi Self Determination Theory. Teori Determinasi Diri merupakan salah satu teori motivasi kontemporer yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard Ryan. Teori ini menitikberatkan pada pentingnya motivasi intrinsik pada individu dibandingkan motivasi ekstrinsik.

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut (Fahmi, 2017), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Torang, 2014). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang ada diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang di hasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang

masing-masing. Menurut (Sutrisno, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang di miliki oleh satu orang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan dalam pekerjaan adalah dengan cara mengetahui tentang pekerjaan akan lebih memudahkan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

3) Rencana kerja

Merupakan sebuah rencana pekerjaan yang bisa memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang di miliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang atau dari orang lain untuk karyawan melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan tugas yang di berikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap seseorang pimpinan saat menghadapi bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku di dalam perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan sebuah Perasaan seseorang senang atau bahagia sebelum dan setelah bekerja.

10) Lingkungan kerja

Yaitu suasana yang ada ditempat lokasi bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan dengan bekerja dan setia ditempat bekerjanya.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan aturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan di dalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Berikut penjelasan indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Nawawi, 2011), sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan tercapai.

Kuantitas dalam pekerjaan merupakan sedikitbanyaknya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan melihat jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

2) Kualitas pekerjaan yang dicapai.

Kualitas merupakan mutu dari proses hasil mencapai tujuan, dalam hal ini para karyawan di uji apakah mereka menyelesaikan tugas dengan benar sesuai prosedur atau hanya sekedar menyelesaikan tugas saja

3) Waktu periode untuk mencapai pekerjaan.

Selain kuantitas dan kualitas waktu dalam mencapai tujuan juga sangat penting diperhatikan dalam pekerjaan, dan pada beberapa pekerjaan batas waktu dibutuhkan untuk menilai kinerja dari karyawan tertentu.

4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.

Dalam dunia kerja disiplin waktu sangat penting dipatuhi meskipun memiliki skill yang baik tetapi dalam kehadirannya pekerjaanya menurun maka hal tersebut mengurangi tingkat kinerjanya.

5) Kemampuan bekerja sama

Perusahaan banyak memiliki karyawan yang mana pekerjaannya seringkali dilakukan secara berkelompok dengan beberapa rekan kerja. Hal ini, membuat kemampuan bekerja sama yang baik cukup dibutuhkan mempermudah dalam mencapai tujuan.



## **2.2.2 Kompensasi Finansial**

### **a. Definisi Kompensasi Finansial**

Menurut (Malayu, 2012), Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Yang artinya pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang baik dan berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan juga memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut (Handoko, 2015), Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Menurut (Wibowo, 2016), Kompensasi finansial adalah jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Yang artinya kompensasi finansial di perusahaan merupakan paket atau pilihan upah atau gaji bagi setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut (Nawawi, 2011), Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan

kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang di sebut bekerja.

Menurut (Marwansyah, 2016), Kompensasi finansial adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balas jasa atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Husain, 2002), kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial.**

Menurut (Sutrisno, 2017), dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi finansial di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat biaya hidup.
- 2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

- 3) Tingkat Kemampuan perusahaan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Peranan Serikat Buruh.

### **c. Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut (Afandi, 2018), indikator-indikator kompensasi di antaranya yaitu :

#### 1) Upah dan Gaji

Upah biasanya terkait dengan tingkat upah perjam. Gaji pada umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, dan tahunan

#### 2) Insentif

Ialah kompensasi yang di berikan selain gaji yang di berikan perusahaan.

#### 3) Tunjangan

Tunjangan bisa berupa asuransi kesehatan jiwa, liburan yang di tanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya.

#### 4) Fasilitas

Cotohnya adalah mobil, tempat parkir, hiburan. Fasilitas bisa mewakili sejumlah besarnya kompensasi, terutama untuk untuk eksekutif yang bergaji tinggi

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **a. Definisi Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karna terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

menurut (Suwanto, 2020), adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut (Sedamaryanti, 2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan pendorong semangat kerja.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan faktor tersebut bisa datang dari sisi internal dan eksternal karyawan yaitu:

- 1) Faktor gaji yang sesuai, tidak dapat di mungkiri bahwa persoalan gaji menjadi hal yang sensitif dan gaji yang sesuai

dengan di bandingkan dengan pekerjaan para karyawan bisa menciptakan motivasi kerja lebih tinggi

- 2) Faktor budaya perusahaan, Budaya perusahaan diciptakan sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang dibuat dan dipegang perusahaan. Budaya ini akan ditanamkan kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu bersikap dan memiliki pola pikir sesuai arahan perusahaan.
- 3) Faktor tujuan bekerja, yaitu Faktor internal yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah tujuannya. Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Masing-masing tujuan bebas dipilih oleh karyawan, tergantung keinginan mereka.
- 4) Faktor tujuan pribadi, yaitu tidak hanya ada tujuan bekerja saja, tetapi juga ada tujuan pribadi yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tujuan pribadi setiap karyawan dalam bekerja sudah pasti berbeda. Ada idealisme yang tersimpan di dalamnya.

Ada juga menurut (Sutrisno, 2009), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bisa di lihat dari faktor intren dan ekstren yang terdapat pada karyawan. Sedangkan menurut (Karweti, 2010), mengatakan faktor-faktor yang memepengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kondisi fisik lingkungan kerja
2. Kondisi sosial lingkungan kerja
3. Keterpenuhan kebutuhan dasar individu

**c. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Afandi, 2018), ada beberapa dari indikator motivasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Balas jasa, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karna jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja, yaitu 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 bisa mendukung para pekerja untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan baik.
- 3) Fasilitas kerja, yaitu 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, yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karna setiap manusia itu satu sama lain berbeda.

- 5) Pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang di berikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan ikatan motivasi yang telah di berikan atau tidak.
- 6) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang di terima karyawan atau segala sesuatu imbal balik dari perusahaan untuk karyawan, (Handoko, 2015). Dan dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Suwati, 2013), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda penelitian terdahulu ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi individu yang timbul dari orang lain atau dirinya sendiri untuk melakukan sebuah pekerjaan. Menurut (Sutrisno, 2017), mengatakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dari daya penggerak kemauan bekerja karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Maka dari itu hal ini bisa di dukung dari penelitian terdahulu oleh (Geovanno Harland Goni, 2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konsep**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat di susun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu, tentang karyawan yang merupakan bagian paling penting dari tujuan perusahaan karena letak keberhasilan atau tercapainya tujuan dari perusahaan terletak pada kinerja karyawannya. Jika perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik maka perusahaan harus melihat dari tingkat kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan agar karyawan tersebut merasa nyaman dan ikhlas melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

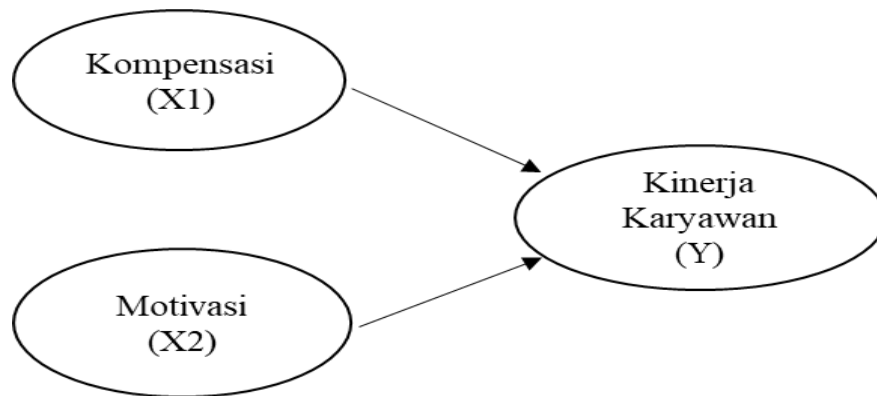
Melihat dari uraian di atas peneliti berpendapat bahwa kompensasi finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan sama halnya jika pemberian motivasi kerja yang baik pada karyawan bisa menimbulkan semangat kerja bagi karyawan maka bisa membuat karyawan mendapatkan dorongan bekerja dengan motivasi kerja tersebut.

Melihat penjelasan di atas bisa disimpulkan bahwa dengan pemberian kompensasi finansial dan motivasi kerja yang baik dan karyawan sudah



merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi maka bisa meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan mendapatkan semangat kerja diri pemberian motivasi yang baik dari atasan kepada karyawan bisa membuat meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Berikutnya yang akan di sajikan ialah gambar kerangka konseptual tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

H1: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.