

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan referensi dalam melaksanakan penelitian untuk memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berbentuk jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Kendra Nur Ghibrani, Acep Samsudin, Nor Norisanti (2020)	Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur)	Kompensasi Pelengkap (X), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif (Regresi Linear Sederhana)	Naik turunnya kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mukti dipengaruhi oleh kompensasi pelengkap sedangkan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Berpengaruh positif dan signifikan antara hubungan kompensasi pelengkap terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t kompensasi pelengkap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mukti
2.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan

		Manado			<p>nilai thitung &gt; ttabel dengan tingkat signifikan &gt; <math>\alpha</math>. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai thitung &gt; ttabel dengan tingkat signifikan &lt; <math>\alpha</math>. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya</p>
3.	Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	<p>kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.</p>
4.	M Baledi (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan</p>

		Melalui Kepuasan Kerja di Surat Kabar Yordania.	(Y)		kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sedangkan pengaruh kompensasi terhadap pegawai melalui kepuasan kerja adalah negatif sehingga dalam hal ini kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator. antara kompensasi dan kinerja karyawan di surat kabar Yordania.
--	--	---	-----	--	--

Sumber: Peneliti (2022)

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kendra Nur Ghibrani, Acep Samsudin, Nor Norisanti (2020)	Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> <li>• Metode Penelitian: Regresi Linear Sederhana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Kompensasi Pelengkap</li> <li>• Obyek Penelitian: Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur</li> <li>• Periode Penelitian 2020</li> </ul>
2.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Kompensasi dan Motivasi</li> <li>• Metode Penelitian: Regresi Linear Berganda</li> <li>• Obyek Penelitian: Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company</li> <li>• Periode penelitian 2013</li> </ul>

3.	Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkah Anugrah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Bebas: Lingkungan Kerja</li> <li>• Metode Penelitian: Regresi Linear Berganda</li> <li>• Obyek Penelitian: Karyawan CV Berkah Anugrah</li> <li>• Periode penelitian 2013</li> </ul>
4.	M Baledi (2017)	The Impact Of Compensation On Improving Employees Performance Through Job Satisfaction In Jordanian Newspaper	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja</li> <li>• Metode Penelitian: Regresi Linear Berganda</li> <li>• Obyek Penelitian; Karyawan Koran Yordania</li> <li>• Periode Penelitian 2017</li> </ul>

Sumber: Peneliti (2022)

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kompensasi

#### 2.2.1.1 Definisi Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan kesungguhannya terhadap keberhasilan perusahaan. Karena itu pula perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawannya, salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2019) “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Bangun (2012) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.”

Menurut B. Werther dan Keith Davis, dalam buku Hasibuan (2019) “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.”

Menurut Andrew F. Sikula, dalam buku Hasibuan (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.”

Kesimpulan dari uraian diatas kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah mendedikasikan dirinya untuk bekerja demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

#### 2.2.1.2 Efektivitas Kompensasi

Efektivitas berasal dari kata efektif. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) atau dapat membawa hasil. Sementara efektivitas memiliki pengertian keefektifan, yang artinya keadaan berpengaruh, hal berkesan, atau keberhasilan.

Efektivitas kompensasi terhadap peningkatan kinerja adalah sejauh mana dan seberapa besar pengaruh kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2.2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

##### a Ikatan Kerjasama

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

##### b Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

##### c Pengadaan Efektif

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

##### d Motivasi

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

e Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Gary Dessler (2016) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu:

1. Kompensasi Langsung, Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas

jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu: kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima dan bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

- a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
  - b. Insentif, merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
  - c. Bonus, kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.
2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu: kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan, kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup, kesesuaian



fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan dan kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

#### 2.2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.
4. Produktivitas Kerja Karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah Dengan Undang-Undang dan Keppres, Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

6. Biaya Hidup/*Cost Of Living*, Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.
7. Posisi Jabatan Karyawan, Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik.
9. Kondisi Perekonomian Nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya

#### 2.2.1.6 Asas Kompensasi

Hasibuan (2019) mengemukakan asas kompensasi antara lain yaitu:

## 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama jumlahnya.

## 2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

### 2.2.2 Kinerja

#### 2.2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut Bangun (2012) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Menurut Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai

oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

#### 2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2015) berpendapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

##### 1 Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b Kehidupan politik
- c Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d Agama atau spiritualisme
- e Kompetitor

##### 2 Faktor-Faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:

- a Budaya organisasi
- b Iklim organisasi

##### 3 Faktor-Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a Etos kerja
- b Disiplin kerja
- c Kepuasan kerja

#### 2.2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

##### 1 Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

##### 2 Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

##### 3 Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

##### 4 Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

#### 5 Kemampuan Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### 2.2.2.4 Penilaian Kinerja

Bangun (2012:232) menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu perusahaan memiliki berbagai macam manfaat antara lain:

##### 1 Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

##### 2 Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

##### 3 Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan

identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4 Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan**

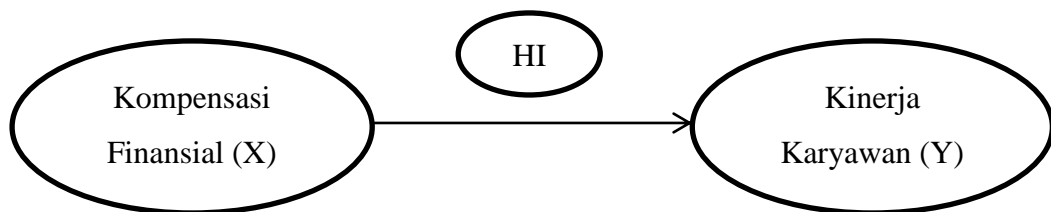
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, antara lain yaitu penelitian oleh Ghibrani, Samsudin, Norisanti (2020), Kasenda (2013), Setiawan dan Dewi (2013), serta Baledi (2017). Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Baik dari jenis kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Dalam hal ini berarti bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu faktor penting yang dapat dijadikan perusahaan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memiliki kinerja yang berkualitas. Semakin baik sistem kompensasi finansial perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dengan baik.

### **2.4 Kerangka Konseptual**

Semakin ketatnya persaingan mendorong perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkompetisi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan dan terus ditingkatkan oleh perusahaan. SPPBE PT Profil Sukses Abadi merupakan perusahaan yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan ini membutuhkan pengetahuan mendalam mengenai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: Penulis 2022

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah “Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan”.