

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti berikut hasil penelitian-penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Grace Fredriksz (2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan	- Kompensasi Finansial (X1) - Kompensasi Nonfinansial (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Semakin tinggi Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda	- Kompensasi (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,
Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	- Kompensasi Finansial (X1) - Gaya Kepemimpinan (X2) - Kinerja Karyawan (Y) - Motivasi Kerja (Z)	Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	- kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. - Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. - Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
Asmayana (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar	- Kompensasi (X1) - Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	- kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja

				pegawai.
Eta Setyawan Suseno (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)	- Kompensasi Finansial (X1) - Kompensasi Nonfinansial (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Anali sis Regr esi Lini er Berg anda	variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Marliani (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado	- Kompensasi Finansial Langsung (X1) - Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) - Kompensasi Non Finansial (X3) - Kinerja Karyawan (Y)	Anali sis Regr esi Lini er Berg anda	Kompensasi Finansial Langsung Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Non Finansial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.
Sadjab (2016)	Pengaruh Kompensasi (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Djkn Sullutenggomalut	- Kompensas i Finansial (X1) - Kompensas i Nonfinans ial (X2) - Prestasi	Anali sis Regr esi Lini er Berg anda	- Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan

		Kerja (Y)		Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada DJKN Sullutenggo malut.
Marlina Aspita (2018)	Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot	<ul style="list-style-type: none"> - Jenjang Karir (X1) - Kompensasi Finansial (X2) - Status Karyawan (X3) - Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.
Siti Nurhasanah (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan Emosional (X1) - Kompetensi (X2) - Kompensasi Finansial (X3) - Kinerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - kecerdasan emosional, kompetensi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan

	(Detikcom)	Karyawan (Y)		signifikan terhadap kinerja karyawan
IGusti Ayu Dewi Adnyani (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Kompensasi Finansial (X3) - Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan - Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi Finansial

2.2.1.1 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 pekerjaanya (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.

2.2.1.2 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 berkaitan 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.

2.2.1.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Wilson Bangun (255-257) 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, 2012:256).

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: 256-257).

1) Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui (Darodjat, 2015 : 176) 2)

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Veithzal Rivai, 2014 : 255)

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)

2.2.2 Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan sumber daya manusia secara efektif, namun dalam banyak kondisi, fungsi penilaian kinerja hanya dipandang sebelah mata oleh para pembuat kebijakan organisasi. Martin (1995) berpendapat bahwa kegiatan penilaian kinerja dalam organisasi menempati posisi *undervalued*. Masalah umum yang timbul pada persepektif ini adalah bahwa kegiatan penilaian kinerja menghabiskan banyak waktu, meskipun mereka berkepentingan secara langsung terhadap fungsi tersebut.

Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu. Salah satu kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat

pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011).

2.2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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 penyorotan 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

2.2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Keban (2004:109) Indikator kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan public. Adanya kelemahan, hambatan dan dorongan, atau faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalitas, yaitu memperbaiki

kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Tingkat baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaannya.

b) Kuantitas Kerja

Seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan seorang pegawai. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

Usaha mencapai peningkatan kinerja juga ditandai dengan adanya dukungan

yang kuat dari keuangan dan tunjangan-tunjangan perusahaan. Perusahaan akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan berprestasi membuat karyawan bekerja maksimal agar menerima penghargaan atau imbalan yang lebih besar selain tunjangan-tunjangan lain diberikan perusahaan. Bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah dicapai dapat diberikan per semester sesuai dengan tercapainya target kinerja. Inilah daya perangsang bagi karyawan untuk mau bekerja dengan segala upaya. Hal yang mendorong karyawan mau bekerja dengan baik dalam hubungan suatu organisasi tergantung dari seberapa tinggi tujuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat direalisasikan.

Menurut Handoko (2003: 155), kompensasi finansial ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2011: 239), kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Suhariadi (2013: 164), kompensasi finansial dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan kepada karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan

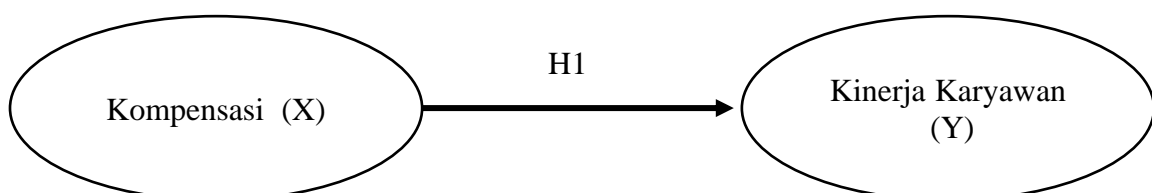
yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan.

Salah satu alasan pentingnya kompensasi finansial karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi finansial yang dibayarkan kepada para pekerja, jadi program lain kompensasi finansial adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan kebersamaan kemakmuran perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berawal dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, dimana kompensasi merupakan variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (terikat), maka untuk menjelaskan hal tersebut dibangun suatu kerangka konseptual bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat digambarkan dengan bagan 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 positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.