

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

##### Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Nor Lenni (2014), Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan.	Kompensasi Finansial(X1), Non Finansial (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Agiel Puji Damayanti (2013) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.	Kompensasi(X1), Motivasi Kerja(X2), Kinerja Karyawan ( Y ).	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Shinta wahyu Hati ( 2016) pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada kantor pusat PT. CITRA BUANA PRAKARSA.	Kompensasi Finansial(X1), variabel intervening Motivasi kerja(X2) kinerja karyawan ( Y ).	Metode analisis deskriptif	Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Faza Hudiya Tama ( 2015 ) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus CV. Qitarabu Jaya Utama.	Kompensasi Finansial(X1), Kinerja Karyawan(Y).	Analisis deskriptif kausal	Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Aristarkus Didimus Rumpak ( 2016 ) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Bank Indonesia Institute Jakarta.	Motivasi Kerja ( X ), Kinerja Karyawan ( Y )	Metode statistik deskriptif.	Pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute.

**Sumber :** Nor Lenni (2014), Agiel Puji Damayanti (2013), Shinta Wahyu Hati (2016), Faza Hudiya Tama (2015), Aristarkus Didimus Rumpak (2016).

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaannya adalah pada penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja. Pemilihan lokasi penelitian terdahulu umumnya pada perusahaan PT. Pertamina EP Bulungan, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, dan Banking sector of Pakistan, sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian adalah di Griya Manik Gudo Jombang.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

Menurut Mondy (2008:4) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson, 2012).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010).

Menurut Dessler (2009) kompensasi finansial dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi ketenaga kerjaan.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yakni:

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung.

b) Kompensasi Non Finansial

Merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

#### 2.2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2005) tujuan pemberian kompensasi/ balas jasa antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian 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 bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisiten 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 akan 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 perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.2.1.3 Sistem Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2009 ) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

#### 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

#### 2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram.

#### 3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

## 2.2.2 Motivasi kerja

### A. Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins ( 2007 ) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Menurut Siagian (1995) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012 ).

Anoraga (2006:87) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dan dikemukakan juga bahwa motivasi adalah suatu yang meggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisassi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

B. Siagian (2004) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain :

1. Faktor Intern

- ✓ Persepsi seseorang mengenai harga diri
- ✓ Harga diri
- ✓ Keinginan

- ✓ Kepuasan kerja
- ✓ Prestasi kerja yang dihasilkan

## 2. Faktor Ekstern

- ✓ Jenis dan sifat pekerja yang dihasilkan
- ✓ Organisasi perusahaan
- ✓ Situasi lingkungan pada umumnya
- ✓ Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Peterson dan plowman seperti yang dikutip oleh Hasibuan ( 2012 ) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

- Keinginan untuk hidup ( The Desire to Life )
- Keinginan untuk suatu posisi ( The Desire for position )
- Keinginan akan kekuasaan ( The Desire for power )
- Keinginan akan pengakuan ( The Desire for Recognition )

## C. Teori Motivasi

Beberapa penganut teori motivasi kepuasan, antara lain: ( Hasibuan, 2012) :

### 1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang faktor yang mempengaruhi perilaku adalah:

#### a. Hygiene Faktor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor hygiene yang dimaksud adalah kondisi

kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier Faktor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggungjawab dan kesempatan untuk berkembang. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan.

Terdapat beberapa indikator motivasi yang dapat dijadikan patokan menurut Sondang P. Siagian ( 2008:138 ) yaitu :

1. Daya Pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi ( ada pengaruh ) dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.



#### 4. Keahlian

Proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

#### 5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

#### 6. Tanggungjawab

Kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

#### 8. Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **A. Definisi Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2006 : 94) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara ( 2000:67 ) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai ( 2013:549 ) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Di lihat dari pendapat diatas, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan dari hasil yang dicapai karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan standar hasil yang sudah ditentukan dan sesuai tanggung jawab yang sudah dibebankan.

B. Sedangkan menurut ( Mangkunegara, 2007 : 67 ) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan, dimana harusnya karyawan ditempatkan pada bagian sesuai kemampuan dan keahliannya.
2. Faktor Motivasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

C. Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan patokan menurut Robbins ( 2006 ) yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi, bahan baku ) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ( Mangkunegara 2001, 67 ). Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak

perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia perusahaan maupun karyawan memerlukan suatu umpan balik atas upaya kerja mereka.

#### **D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Gibson ( 1997 : 164 ) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

##### a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

##### b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

##### c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi
2. Kesiediaan untuk bekerja
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

#### **2.2.4. Hubungan Antar Variabel**

##### 1. Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi Finansial dalam bentuk pembayaran uang secara langsung (direct financial) dalam bentuk gaji/upah, dan bonus/komisi bisa meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan bisa mencapai target

yang diberikan perusahaan. Dengan adanya kompensasi finansial ini perusahaan lebih berkembang pada usaha yang didirikan oleh griya manik gudo terhadap kinerja karyawan.

Suatu sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi ( Siagian, 2009 ). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi ( Mathis and Jackson, 2006 ). Oleh karena itu kompensasi finansial dalam meningkatkan upaya kinerja membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi, serta iklim kepercayaan antara karyawan bagian produksi dan perusahaan yang mmberikan imbalan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sesuai penelitian yang dilakukan Nor Lenni (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial Terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Pertamina EP. Bunyu Field Kabupaten Bulungan. Hasil dari pnelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil dengan penuh kesadaran serta senang hati melakukan suatu kegiatan yang dapat memberikan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaannya. Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi diatur dengan adanya pembedaan pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dengan jelasnya wewenang dan tanggung jawab dilimpahkan kepada karyawan, maka kinerja mereka harus baik. Namun pada kenyataannya tidak demikian, karena faktor seperti motivasi dan harapan. Pada prakteknya motivasi dan harapan para karyawan tercermin dalam perilaku disiplin, inisiatif, wewenang dan tanggung jawab akan mencerminkan apakah organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

Sesuai penelitian yang dilakukan Agiel Puji Damayanti (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

### **2.3. Kerangka Konseptual**

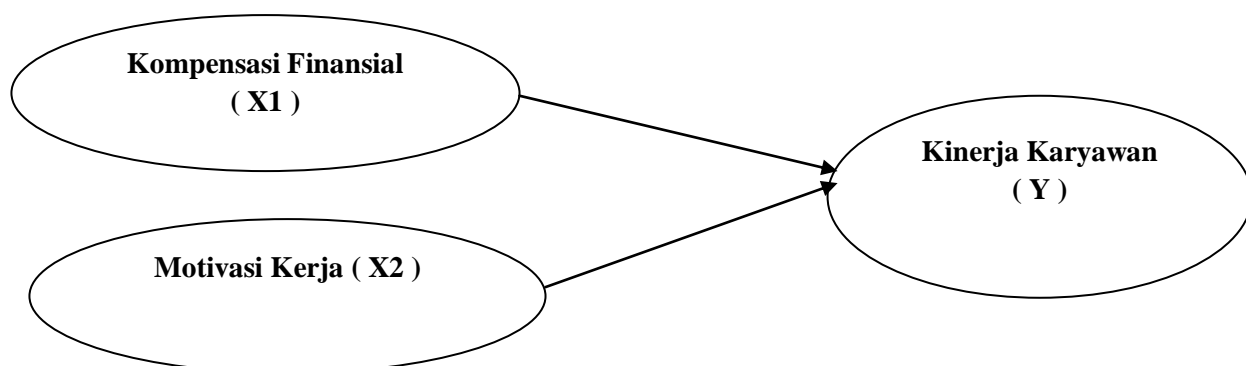
Berdasarkan kajian teori dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu gambaran tentang hasil yang dicapai karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan standart hasil yang sudah ditentukan dan sesuai tanggung jawab yang sudah dibebankan perusahaan, kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.

Adapun gambar model penelitian dibawah ini dapat menunjukkan bahwa keterkaitan variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**



**2.4.Hipotesis**

- H1 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan di Griya Manik Jombang.
- H2 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Griya Manik Jombang.