

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pengertian Kinerja menurut Hasibuan (2002:84) adalah “suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut As'ad dalam Ansory, dan indrasari (2018), adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono,2008:2).

Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014).

2.1.1.1. Indikator – Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

4. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam *Journal Of Marketing* (Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

2.1.1.2. Dampak Kinerja Karyawan

Robbins (2006) dalam dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi akan berkembang dengan pesat.
2. Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.

3. Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
4. Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler,2015). Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko,2008).

Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial yang dimiliki (Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia,2014). Menurut (Mangkunegara A.P.,2007), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Hadiah berupa uang merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan dari kinerja dan usaha dari karyawan. Kompensasi juga merupakan sebuah bentuk reward langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Karyawan yang

menerima kompensasi dapat termotivasi dalam bekerja, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai (Widodo, 2016). Sebagai kesimpulan, kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan karena pelaksanaan kerja, bisa berbentuk finansial atau lainnya, seperti gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, dan lain-lain (Hariandja, 2005).

Menurut (Notoatmoadjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2009), tujuan dari kompensasi adalah memberikan penghargaan terhadap kinerja dan prestasi karyawan.

2.1.2.1 Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis R. Wayne Mondy dalam (Yoyo Sudaryo, AgusAribowo, & Nunung Ayu Sofiati, 2018):

1. Kompensasi Finansial terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung
2. Kompensasi Non Finansial biasanya berhubungan dengan karir (promosi jabatan, pengakuan karya, prestasi kerja, temuan baru, dan lain-lain) dan lingkungan kerja (pujian verbal dan non verbal lingkaran pertemanan, rekan kerja yang cocok, kenyamanan dalam bekerja, keadaan yang kondusif, kebersihan tempat kerja, dan lain-lain).

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Ulfatin & Triwiyanto, 2016), indikator kompensasi dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan upah

Merupakan kompensasi utama yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghasilan utama.

2. Insentif

Bentuk reward untuk karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

3. Tunjangan

Merupakan tambahan kompensasi sebagai bentuk pelayanan dan support bagi karyawan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Suryabrata (2004) mengatakan bahwa motif adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen harus mampu memotivasi pegawainya.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik (Riyadi, 2000). Lebih lanjut Riyadi menyatakan bahwa dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Fajar.2008 ;Murty, Hadiwinarsih, 2012).

2.1.3.1 Jenis - Jenis Motivasi Kerja

Jenis – jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:150), yaitu :

1. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik saja.
2. Motivasi Negatif (insentif negative), mamajer memotivasikan baawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawaha
dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihuku, penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006:73).

Menurut Sardiman (2007:85) fungsi motivasi ada tiga, yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan baik publik maupun bisnis harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Pengukuran motivasi menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Kadarisman (2012:306), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan

pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Jadi indikator motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan
2. Sikap
3. Kemampuan
4. Pembayaran/Gaji
5. Keamanan pekerjaan
6. Hubungan sesama pekerja
7. Pujian
8. Pekerjaan itu sendiri

2.2. Pengaruh Antar Variabel

Hubungan antar variabel atau sering dikenal hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen) dengan analisis hubungan kausal atau hubungan sebab akibat.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2009:419) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan. Mangkuprawira (2009:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena hal tersebut diatas maka kompensasi harus

dikelola dengan baik, karena kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Pendapat di atas didukung dengan hasil penelitian prasetya dan Kato (2011) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi baik finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Riyadi (2000) bahwa motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja karyawan .

Pendapat di atas didukung dengan hasil penelitian Lastri dan Ratna (2015) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkuprawira (2009:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena hal tersebut diatas maka kompensasi harus dikelola dengan baik, karena kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Menurut Riyadi (2000) bahwa motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi.

Pendapat di atas didukung dengan hasil penelitian Tri Hartati (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel.2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Rahmat Gunawan ¹ , Onsardi Onsardi ²	Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu.	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian kompensasi (X ₁), dan penempatan kerja (X ₂) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Yanda Bara Kusuma, Bambang, Swasto S., Mochammad Al Musadieq (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja terhadap, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja terhadap, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan
3	Renggani Nur'aini Vidianingtyas Wika Harisa Putri (2014)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> (Y) Kepuasan Kerja (X ₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> (Y) Motivasi Kerja (X ₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>

4	Mundakir ¹ , Zainuri ² (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan (X ₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>
5	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas</i>	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan (Y)</i> .
6	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas</i>	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X ₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan (Y)</i> .
7	Usman Fauzi ¹ (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Kinerja Karyawan Di PT. Trakindo Utama Samarinda</i>	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X ₁) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan (Y)</i> .
8	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi (X ₁) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan (Y)</i> Motivasi Kerja (X ₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap

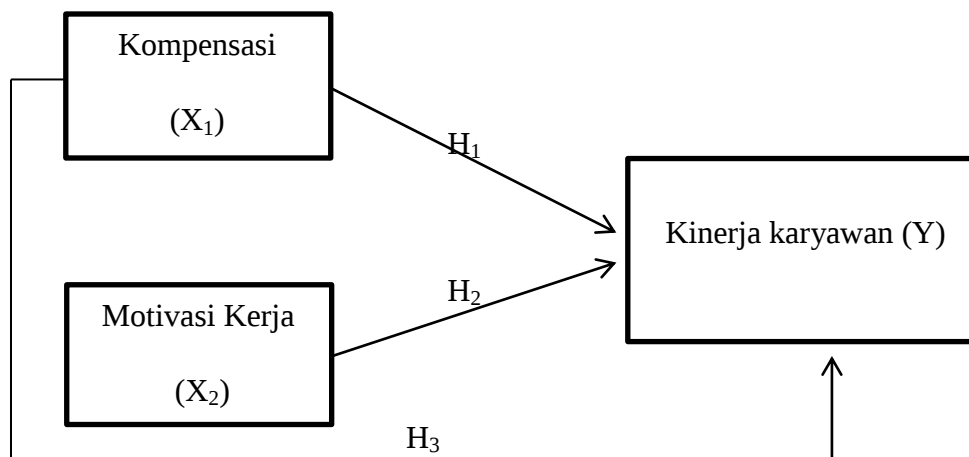
				Kinerja Karyawan (Y)
9	Anton Moses Junaedy, Dewi Prihatini, Markus Apriono (2014)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Kinerja Karyawan</i> Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> dan <i>Kinerja Karyawan</i>
10	Ni Ketut Ayu Juli Astuti (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap <i>Kepuasan</i> dan <i>Kinerja Karyawan</i> pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Kepuasan</i> dan <i>Kinerja Karyawan</i> (Y) Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kepuasan</i> dan <i>Kinerja Karyawan</i> (Y) <i>Kepuasan Kerja</i> berpengaruh terhadap <i>Kinerja Karyawan</i> .(Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian-penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2022) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Tabel 2.2
Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Kompensasi (X ₁)	Seluruh bentuk balas jasa PT.Putra Kembar Utama Bengkulu kepada karyawan	1. Gaji. 2. Insentif 3. Tunjangan Ulfatin & Triwiyanto,2016	Kuesioner	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan karyawan untuk bekerja pada PT.Putra Kembar Utama Bengkulu baik dari luar maupun dari dalam.	1.Kebutuhan 2.Sikap 3.Kemampuan 4.Pembayaran atau gaji 5.Keamanan pekerjaan 6.Hubungan sesama pekerja 7.Pujian 8.Pekerjaan itu sendiri Kadarisman (2012: 306)	Kuesioner	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan PT.Putra Kembar Utama Bengkulu	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Kehadiran 4) Keandalan 5) Kemampuan Bekerja Sama RobertL.Mathisda John H. Jackson (2006:378)	Kuesioner	Ordinal

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis ini sebagai berikut:

H_1 = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.

H_2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.

H_3 = Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Putra Kembar Utama Bengkulu.