

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Rivai (2015) mengemukakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya :

- 1) Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
- 2) Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 4) Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- 5) Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
- 6) Motivasi pegawai, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya :

- 1) Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
- 3) Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

- 4) Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi pegawai baru atau pegawai yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
- 5) Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- 6) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Ukuran seorang karyawan apabila mempunyai kemampuan serta menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan dan perusahaan.

2. Kuantitas

Ukuran seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan waktunya sehingga dapat menghasilkan kuantitas kerja yang baik untuk perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Ukuran seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. *Pengertian Kompensasi*

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009).

Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2011) kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

2.1.2.2. *Asas – Asas Kompensasi*

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan

memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto dan Dhonni, 2013) :

1. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.1.2.3. Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur yang terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011) yaitu:

- 1 Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari :

1. Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 2. Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 3. Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri dari :
- a. Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.
 - b. Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang
 - c. Kompensasi non finansial (*non financial compencation*), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang diambil dari beberapa penelitian

terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini :

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
1.	Yuli Suwanti (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda)	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.
2.	I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadisa dan Ida Bagus Rai Adnyana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Jasa Konstruksi di Denpasar).	Independen : Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada Jasa Konstruksi di Denpasar

*Lanjutan Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu*

3.	Ferina Sukmawati (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu)	Independen : Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kompensasi (X3) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu
4.	Yuli Sumiati (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Marine	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Sri Langgeng Ratnasari (2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam	Independen : Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil analisis penelitian ini adalah variabel kompensasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam,

Sumber : Yuli Suwati (2013); Susanta, et.al (2013); Sukmawati (2008); Sukmiati (2016); Ratnasari (2016)

2.3. Hubungan Antar Variable

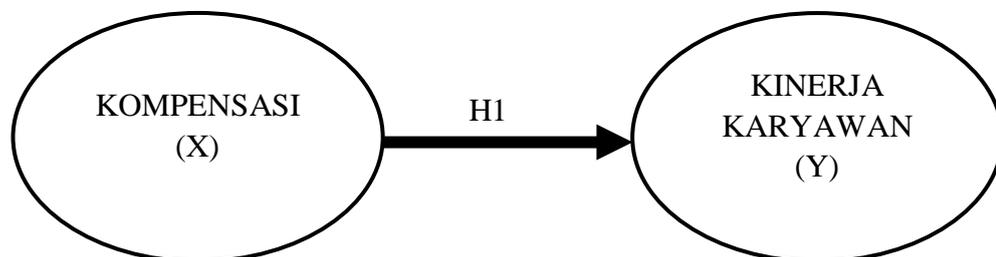
2.3.1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi pada dasarnya merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan. Melalui program yang terkait dengan kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin baik dan produktif.

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain, menjamin sumber nafkah pekerja beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, memperlerat hubungan antar karyawan, dan mempertahankan untuk menjadi karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Apabila tujuan pemberian kompensasi tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami perubahan akibat kompensasi yang diterimanya. Apabila jumlah kompensasi tersebut mendekati harapan karyawan, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila jumlah kompensasi tidak sesuai harapan, maka kinerja dapat menurun. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian oleh Yuli Suwanti (2013) dengan hasil penelitian menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ferina Sukmawati (2008) juga menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Kompensasi memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Karena kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. Jika pemberian balas jasa mereka sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan merasa harapan mereka terpenuhi. Oleh sebab itu semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)