

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan produksi” (Studi pada karyawan produksi UD. Madeby Jombang). Diharapkan hal ini dapat memperkuat hasil penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang di jadikan acuan untuk peneliti.

Tabel 1.1
Penelitian Tedahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil penelitian |
|----|----------------------|--|--|--|
| 1. | Timoti (2018) | Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tetap (CV. Karya Gemilang) | Kompensasi, Kepuasan kerja, kinerja karyawan | Adanya pengaruh yang sangat signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karya gemilang |
| 2. | Amelia (2020) | Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Kirana Muara Enim) | Kompensasi, Kepuasan kerja, kinerja karyawan | Adanya pengaruh yang sangat signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kirana Muara Enim |
| 3. | Aryaning tyas (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan toko | Kompensasi, Kepuasan kerja, kinerja karyawan | 1. Pada variable kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku togamas solo. |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil penelitian |
|----|---------------------------|---|---|--|
| | | buku Togamas Solo) | | <p>2. Pada variable kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku togamas solo.</p> <p>3. Pada variable kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku togamas solo.</p> |
| 4. | Darma & Supriyanto (2017) | The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance (PT. Telekomunikasi Indonesia). | Compensation, Satisfaction And Employee Performance | <p>Compensation variable directly affects on Employee Performance variable. This shows that compensation in form of salary, wages, bonuses, facilities, travel programs and holiday allowance directly have a positive effect on employee performance.</p> <p>Compensation variable directly affects on Employee Satisfaction variable. The higher the compensation given the by company to its employees will increase employee satisfaction. Job satisfaction mediates the effect of compensation on</p> |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil penelitian |
|----|---------------------------|--|---|--|
| | | | | employee performance. When someone is satisfied with compensation provided by company, it will improve the employee's performance. |
| 5. | Theodore & Lilyana (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Canggih Mandiriutama Bandar Lampung. | Kompensasi Kepuasan Kerja Kinerja | Kesimpulan bahwa Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Canggih Mandiriutama. |
| 6. | Winata (2019) | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. | Kepuasan kerja Kompensasi Kinerja | kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. |

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di tertera diatas oleh penulis, terdapat persamaan yaitu kompensasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh dalam

kinerja. Sebagai bahan acuan, berikut beberapa perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

Dari penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi penulis, terhadap persamaan dan perbedaan penelitian yang akan dilakukan pada UD. Madeby Jombang penelitian ini yang telah dilakukan oleh Timoti (2018), Amelia (2020), Aryanintyas (2017), Darma Supriyan (2017), Theodore & Iriyana (2017), winata (2019), terdapat persamaan variable yang dilakukan oleh peneliti tersebut (variable kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja).

Merujuk pada penelitian terdahulu yang sudah dilakukan dan dikaji, bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam peneliti yang akan penulis lakukan pada UD. Madeby Jombang terdapat perkembangan dari konsep atau teori yang sudah ada yaitu kompensasi dan kepuasan kerja yang penulis lakukan di UD. Madeby Jombang.

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Kinerja Karyawan

1.2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Bernardi dan Russel (1993) kinerja di definisikan sebagai catatan tentang hasil yang di peroleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Campbell (1990), kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu. Kinerja mengarah kepada suatu tujuan organisasi yang relevan dengan pekerjaannya.

Menurut Pandi Afandi (2018), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang tercapai. Di dalamnya terdapat unsur penting yang terdiri dari unsur kemampuan, unsur usaha, dan unsur kesempatan. Dari kajian di atas dapat di ketahui bahwa kinerja merupakan apa yang dikerjakan atau tidak di kerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pokoknya.

1.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan dengan pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rencana kerja

Merupakan rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan untuk karyawan melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Yaitu sikap seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan tugas yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Yaitu sikap seseorang pimpinan menghadapi bawahannya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku serta dimiliki perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Perasaan seseorang senang atau bahagia sebelum dan setelah bekerja.

10) Lingkungan kerja

Yaitu suasana yang ada ditempat lokasi bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan dengan bekerja dan setia ditempat bekerjanya.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan aturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan didalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh.

Menurut Kasmir (2017) beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung ataupun tidak sebagai berikut :

1) Kompensasi

Yaitu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terkait didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang di berikan kepada perusahaan dalam kerja.

2) Jenjang

Ialah penghargaan yang diberikan perusahaan untuk. Karyawan yang memiliki prestasi baik tentu akan diberikan peningkatan karir.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja

yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Citra Karyawan

Citra Merupakan pandangan terhadap seseorang karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja prang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan.

Sementara itu, Dale Timpe (2000) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

1.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) adalah seperti berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

1.2.2 Kompensasi

1.2.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial)" (Susilo Martoyo, 2007).

Menurut Edy Sutrisno (2017) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber Daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut Kasmir (2017) Kompensasi yaitu imbalan yang diberikan untuk karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Menurut Pandi Afandi (2017) Kompensasi ialah semua pendapatan yang baik berupa uang, barang langsung atau tidak

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa merupakan karena telah berkorban demi kemajuan.

1.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Misalnya transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab besar, tentu akan di imbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberika kepada karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembati kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

1.2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut simamora (2015) indicator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Bayaran Pokok

Bayaran pokok merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Kompensasi selain gaji yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program – program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, hari tua tunjangan hari raya dan lain - lain.

1.2.3 Kepuasan Kerja

1.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Herzbezg (2018) Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang di peroleh dengan hasih yang di harapkan.

Menurut Sutirsno (2017) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan factor psikologi.

Menurut Robbins (dalam wibowo 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap tugas seseorang, yang menunjukkan perbedaan yang di terima seseorang dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang di rasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya serta imbalan yang di terima terhadap

hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman ataupun tidak nyaman.

1.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi minat, ketentraman dalam bekerja.
- 2) Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial dengan dimensi. Interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan, dan interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. misal keadaan ruangan, kondisi Kesehatan karyawan umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Meliputi gaji, jaminan sosial, serta tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

1.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

1) Kesetiaan

Mengukur kesetiaan dengan kesediaan karyawan menjaga perusahaan.

2) Kemampuan

Penilaian hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang.

3) Kejujuran

Didalam menjalankan tugas dan memenuhi janjinya kepada diri sendiri ataupun orang lain.

4) Kreatifitas

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

5) Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang berwibawa, dihormati dan memberikan motivasi kepada bawahannya.

6) Tingkat Gaji

Jumlah gaji yang di terima karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.

7) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian imbalan pada karyawan atas partisipasinya membantu perusahaan.

8) Lingkungan Kerja

Situasi kerja atau lingkungan yang baik akan membuat pegawai nyaman dan senang dalam bekerja.

Selain itu menurut Akhasin Rustam Aji (2015), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Psikologi

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kewajiban karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2) Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

3) Fisik

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

4) Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

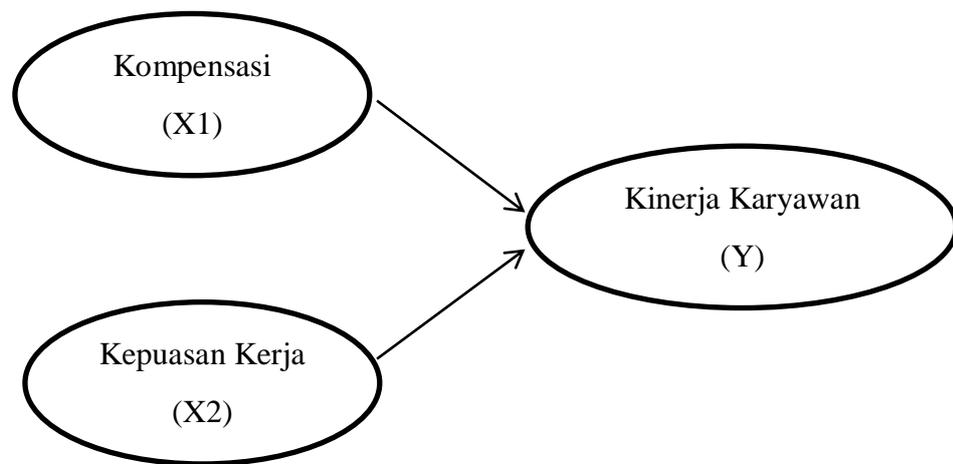
Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani Handoko, 2010). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Rahadian Fernanda (2016) “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kayawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta” yang membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan atau sikap yang mempunyai individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan dapat berpengaruh pada peningkatan dan kualitas kerja (Maryadi, 2012). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ayu Aryaningtiyas (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Togamas Solo” yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Dari kerangka berpikir yang telah dijelaskan di atas dapat dibuat paradigma untuk variabel independen, yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil olahan peneliti

1.1 Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Madeby Jombang.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Madeby Jombang.