

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan dan kinerja pegawai, berikut penelitian-penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Gusti dan Gede (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Angkasa Kura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali.	Kompensasi Finansial (X), dan kinerja karyawan (Y)	Regresi linier	secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menyatakan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Timoti Hendro (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada CV Karya Gemilang	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Dan Kinerja(Y)	Regresi linier	secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3	Deni Damara (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Jogjakarta	Kompensasi Finansial (X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y)	Regresi linier	kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Rizkayani, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja	motivasi (X), Kepuasan Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi jalur	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja; dan kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi

5	Babar Zaheer Butt (2017)	A study measuring the effect of pay, promotion and training on job satisfaction in pakistani service industry	Gaji, promosi, pelatihan dan kepuasan	Independent Sample T Test	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan factor kompensasi, pelatihan dan promosi
6	Reza Eka Nugraha (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Data On Corporation)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Data On Corporation)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012 : 88). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

(Sutrisno, 2011:62)

Kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2011 : 314)

Menurut Wibowo (2016: 289) “kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Menurut Moekijat (2016:49) “ kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengembalian yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi.

2.2.1.2 Bentuk Kompensasi dan Indikator Kompensasi

a) Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

b) Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

- 1) Upah dan gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerjaproduksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- 3) Tunjangan Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian
- 4) Fasilitas Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Hasibuan, 2012: 92)

. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Judge, 2009: 89). Kepuasan merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan

kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. (Hasibuan, 2012: 92)

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. (Wijono, 2012 : 90)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh factor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja mengacu pada Nugraha (2015) sebagai berikut:

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.2.3 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. (Robbins, 2008: 150)

Kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. (Malthis & Jackson, 2012: 120)

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad (2012: 98) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (As'ad, 2012: 102) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010 :20)

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor

(Mangkunegara, 2010 :20), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), sebagai berikut (Simamora, 2010: 140) :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Menurut Kasmir (216:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : 1) Kemampuan dan keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan kerja 4. Kepribadian 5. Motivasi kerja 6. Kepemimpinan 7. Gaya kepemimpinan 8. Budaya organisasi 9. Kepuasan kerja 10.

Lingkungan kerja 11. Loyalitas 12. Komitmen 13. Displin kerja

3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah::

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungann Kompensasi terhadap Kinerja

Ketika merekrut karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan akan tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika ia akan mendapat kompensasi yang memenuhi kriteria kinerja yang diterapkan manajemen organisasi, maka seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen.

Dengan pemberian kompensasi, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan

kinerjanya. Namun apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat

Penelitian Sopiah (2013) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya (Luthans, 2006: 144). Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan,

sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.” (Robbins, 2008: 150).

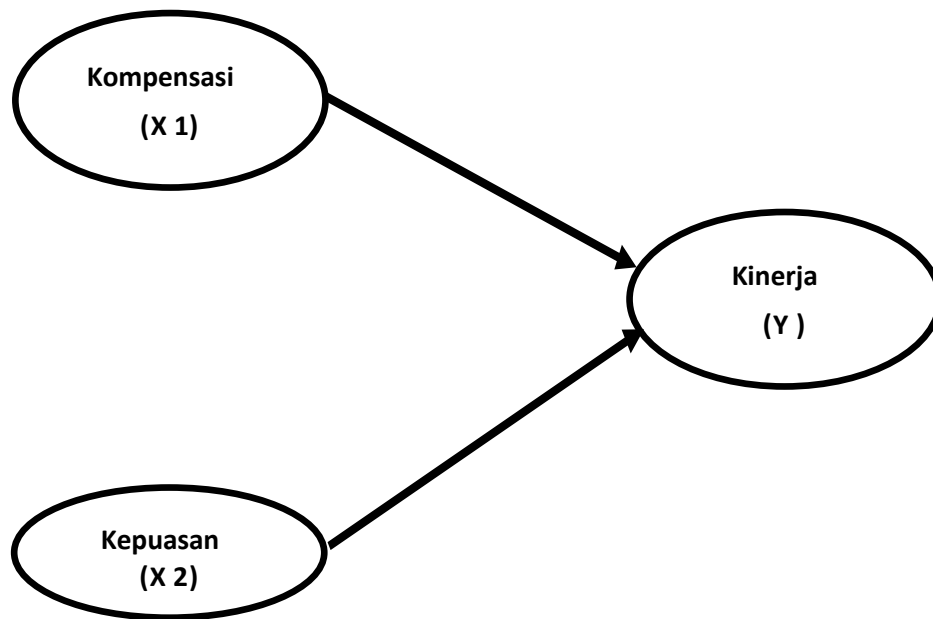
Penelitian Ayu Desi Indrawati (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kompensasi, Motivasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang karyawan PT. Salco memiliki kompensasi dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Semakin tinggi kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan PT.

Salco Bagian Bagian Produksi.

H2 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan

PT. Salco Bagian Produksi.