

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia wajib dilakukan dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil. Maka dari itu, sumber daya manusia yang masih dapat diandalkan, serta memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi perusahaan yang akan dituju (Nadeak, 2019).

Sumber daya Manusia yang berkualitas akan berdampak pada kinerja suatu organisasi. Salah satu ciri sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Saputra, dkk., (2020). Menurut Methusala, dkk., (2022), kinerja adalah suatu hasil atau capaian dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam meraih kinerja yang optimal, motivasi mempunyai peran yang sangat penting. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Motivasi dalam organisasi sangat penting, karena adanya motivasi, maka akan mendorong suatu organisasi tersebut menjadi semakin maju dan mempercepat mencapai tujuannya, motivasi yang baik seharusnya ada pada setiap lapisan organisasi, motivasi yang sama juga menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020), Widnyani (2019), Vipraprastha (2020) serta Harahap (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) Kaengke (2018) serta Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di motivasi atau tidak oleh pimpinan, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Menurut Faizal, dkk., (2019) kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (kinerja), baik itu pengetahuan, keterampilan, sikap ataupun motif, yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang. Karyawan perlu memiliki kemampuan yang baik dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan kemampuan yang handal maka kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan hanya dapat

berkembang dan mampu bertahan pada lingkungan persaingan yang kompetitif jika memiliki pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Kemampuan para karyawan dapat dikembangkan melalui kompetensi kerja secara spesifik. Dengan adanya keunggulan dari kompetensi kerja yang telah dimiliki karyawan ini juga akan membantu para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang sudah diberikan. Kompetensi kerja sendiri sangat perlu diberikan karena dapat membantu meningkatkan kapasitas dan pondasi dalam perusahaan. Karyawan yang berkompeten, dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang kuat, mereka akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu menghadapi tantangan baru sesuai tuntutan pekerjaannya. Hasil penelitian dari Soetrisno dan Gilang (2018) serta Faizal, dkk., (2019) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi, mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Hasil berbeda menurut, Kharisma (2020), bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan kompetensi, kompensasi juga mempunyai peran yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Jufrizen (2018) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk figur karyawan yang berkualitas. Salah satu alasan utama para karyawan bekerja pada perusahaan dikarenakan adanya kompensasi. Perusahaan mempunyai berbagai macam kompensasi yang menarik bagi karyawan. Hal ini akan mempertahankan para karyawan dan membuat para karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan mencerminkan nilai ukur karya kerja mereka di antara karyawan yang lain (Arifin, dkk., 2019).

Hasil penelitian dari Jufrizen (2018), dan Arifin, dkk., (2019) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi. Namun, menurut Ratnasari, dkk., (2020), serta Arismunandar dan Khabir (2020) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, fenomena yang terjadi pada PT. Soo Good Food Denpasar yaitu mengenai pemberian gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Kemudian, motivasi kerja masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain: masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Disisi lain, PT. Soo Good Food Denpasar tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya. Hal ini menyebabkan masih banyak karyawan yang tidak berkompeten dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soo Good Food Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Denpasar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Denpasar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi, kompetensi dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia,

menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas variable-variabel di bidang sumber daya manusia serta dapat berguna bagi PT. Soo Good Food Denpasar dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti lain

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan mengenai kepemimpinan dan pelatihan dalam meningkatkan keadilan organisasi.

4. Bagi Fakultas/Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan kampus, sehingga dapat menjadi bahan kajian bagi penelitian dalam bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Menurut Ardian (2019) motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan

dengan berbagai cara seperti: paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai. Harahap (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari definisi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya sesuatu keinginan dan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Khairani (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat di bedakan atas faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut:

1) Faktor Internal

a) Prestasi (*Achievement*)

Motif berprestasi (*need for achievement*) merupakan kebutuhan mencapai sukses. Kebutuhan ini berhubungan dengan pekerjaan dan menggerakkan tingkah laku seseorang untuk mencapai prestasi.

b) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan termasuk ingin dihormati dan dihargai sesuai dengan kemampuan dan ingin punya status, dan pengakuan.

c) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

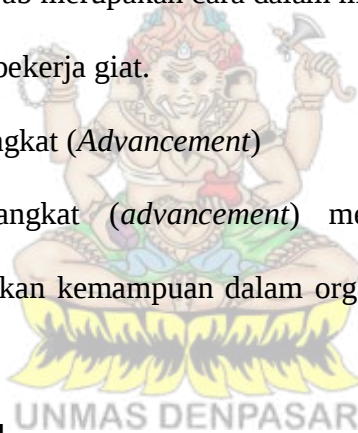
Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) salah satunya kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang demi mencapai kedudukan yang terbaik

d) Tanggungjawab (*Responsibility*)

Tanggungjawab merupakan cara dalam memotivasi semangat kerja agar mereka mau bekerja giat.

e) Kenaikan pangkat (*Advancement*)

Kenaikan pangkat (*advancement*) merupakan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam organisasi sebagai hasil performa kerja



2) Faktor Eksternal

a) Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company polices*) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan individu yang dapat menyebabkan motivasi seseorang juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

b) Supervisi (*supervision*) merupakan alat motivator bagi pekerja atau karyawan.

c) Hubungan interpersonal (*interpersonal relation*) yang terjalin dengan harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sebaliknya

hubungan interpersonal yang sering terjadi konflik dapat merugikan terhadap kelangsungan aktivitas dilingkungan kerja.

- d) Gaji (*salary*) dalam memenuhi kebutuhan pegawai/karyawan masuk didalam Kebutuhan fisiologis, dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.
- e) Keamanan kerja (*security*) bagi pegawai merupakan faktor yang sangat penting, sistem keamanan yang baik diharapkan mendorong pegawai akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
- f) Kondisi kerja (*working conditions*) yang baik dapat menciptakan prestasi yang tinggi, Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Sukmayanti, dkk., (2021), indikator motivasi adalah:

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

b) Kebanggaan terhadap pekerjaan

Kebanggaan terhadap pekerjaan adalah suatu sikap atau kondisi pada seorang individu, dimana seorang karyawan bersikap positif terkait perilaku dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pada level yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat dan dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan.

c) Prestasi yang dicapai

Prestasi yang dicapai kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

d) Memperoleh pengakuan

Para karyawan termotivasi untuk bekerja keras agar memperoleh pengakuan atas dirinya bahwa dialah salah satu karyawan yang dapat mencapai target. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat dan keinginan untuk berkuasa.

e) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju yaitu perusahaan telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan dan juga memberikan pelatihan kepada karyawan.

2.1.3 Pengertian Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Faizal, dkk., (2019) kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (kinerja), baik itu pengetahuan, keterampilan, sikap ataupun motif, yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Menurut Edison, dkk., (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Agustian dkk., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Organisasi berkembang pesat mengikuti perubahan yang cepat dan bersifat global. Selaras dengan dinamika perubahan tersebut pengkajian perlu dilakukan terus menerus. Pemimpin harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- b) Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.
- c) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d) Karakteristik Kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- e) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan

dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

- f) Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- g) Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- h) Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

3. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator kompetensi menurut Thamrin (2022) adalah sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan.
- b) Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- c) Kemampuan (*skill*), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- e) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalkan melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) yang dimaksud dengan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mulyadi dalam (Rahayu & Pramularso, 2019) “Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi”, sedangkan Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dan Menurut Hamali dalam (Widayati, 2019) mengemukakan bahwa, “Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”.

Dengan demikian, Kesimpulan dari pengaruh kompensasi ialah kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan bisa layak untuk karyawan, dan karyawan menjadi puas maka produktivitas juga akan naik serta barang yang diproduksi bertambah untuk memenuhi permintaan pasar.

2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Berbagai organisasi dan perusahaan tentulah dalam memberikan dan menerapkan pengertian kompensasi dengan bentuk yang berbeda-beda. Hal ini karena sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya disesuaikan dengan berbagai proses usaha dan sesuai ketentuan perusahaan tersebut.

Beberapa bentuk kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan ataupun organisasi menurut Winata (2022) yaitu:

- a) Upah atau gaji ini berhubungan dengan tarif gaji per jam. Di mana semakin lama waktu bekerja, makasemakin besar pula upah yang didapatkan oleh karyawannya. Upah mereka berbasis pembayaran yang kerap digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara gaji atau yang disebut salary umumnya bersifat atau berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan, sesuai dengan pekerjaan dan beban pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- b) Insentif dalam pengertian kompensasi ini diberikan sebagai tambahan gaji di atas atau di luar uang gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan. Ada berbagai program insentif yang diberikan perusahaan, tentunya sesuai dengan produktivitas karyawan, penjualan, keuntungan perusahaan, dan lainnya. Insentif selain disesuaikan dengan produktivitas karyawan, penjualan, keuntungan perusahaan, juga biasanya disesuaikan dengan bagaimana upaya-upaya suatu perusahaan terkait pemangkasan biaya tertentu tergantung dengan kebijakan perusahaan masing-masing.

- c) Tunjangan adalah berbagai fasilitas yang didapatkan karyawan dari perusahaan. Contoh bentuk pengertian kompensasi tunjangan ini bisa berupa fasilitas asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan berbagai tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d) Fasilitas ini diberikan suatu perusahaan bisa meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, alat kerja, dan lain sebagainya. Fasilitas ini tidak selalu diberikan perusahaan kepada karyawan, tergantung bagaimana kesanggupan perusahaan tersebut.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Berbeda dengan bentuk dari pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung di dalam pengertian kompensasi merupakan kompensasi finansial secara langsung yang diberikan suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk di dalam kompensasi finansial secara langsung di antaranya bayaran pokok yang termasuk di dalamnya merupakan bayaran insentif seperti komisi, bonus, laba, dan pembayaran tertangguh.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Sementara itu, pengertian kompensasi tidak langsung diberikan secara langsung tetapi bagi karyawan yang menerima dalam bentuk uang, Kompensasi tidak langsung ini biasanya disalurkan melalui program proteksi seperti misalnya asuransi, paid leave, fasilitas tempat parkir, fasilitas kendaraan perusahaan, fasilitas alat kerja, dan lain sebagainya.

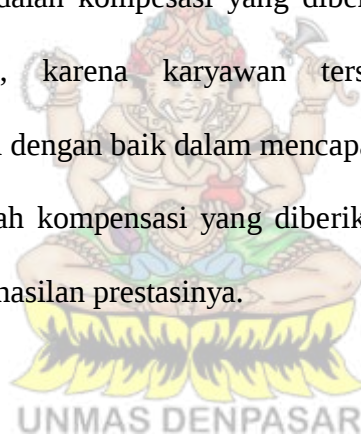
c) **Kompensasi Non-Finansial**

Pengertian kompensasi non-finansial ini sama sekali tidak berhubungan dengan finansial. Kompensasi non-finansial biasanya berupa pekerjaan atau proyek yang menarik atau menantang bagi karyawan, mendapat lingkungan kerja yang nyaman, dan lain sebagainya.

4. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi Menurut Rahmat, dkk., (2020) adalah:

- a) Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali).
- b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.



2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Dalam Edison, dkk., (2018:188) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Wibowo (2017:186) bahwa “kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Menurut Hamali (2016:98) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendapat Thamrin (2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan

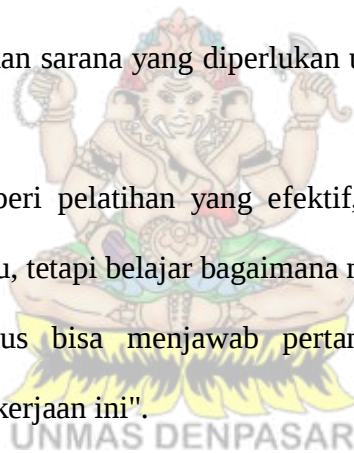
Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar. Kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktifitas perusahaan. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seorang karyawan tidak lepas dari upaya atau tindakan yang sudah dilakukannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Widodo (2018) faktor yang mempengaruhinya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- b) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
- c) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- d) Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- f) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- g) Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan "mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini".



3. Indikator Kinerja

Menurut Thamrin (2022) indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja, yakni:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

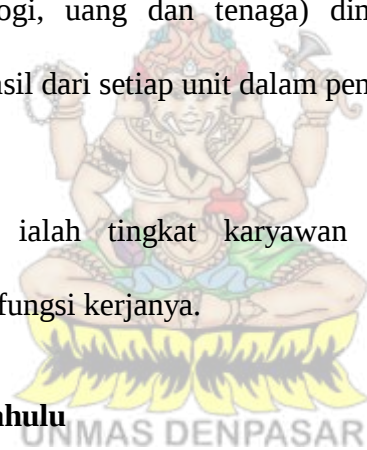
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordnansi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d) Efektivitas

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

e) Kemandirian

Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.



2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan penguatan dalam penelitian ini ada 3 penelitian, dalam penelitian terdahulu peneliti hanya menggunakan penelitian dengan alat analisis dan objek dengan jenis yang sama.

Djampagau (2019) melakukan penelitian untuk menguji “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu”. Penelitian tersebut menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian tersebut berlokasi di PT. Bank BNI Syariah Palu dan waktu penelitiannya adalah bulan Agustus 2015.

Lokasi penelitian dipilih secara sengaja (purposive), dengan pertimbangan selain tempat ini adalah tempat bekerja saya, penelitian tersebut juga belum pernah dilakukan oleh peneliti lain di PT. Bank BNI Syariah Palu. Berdasarkan data populasi dalam penelitian tersebut adalah 45 karyawan yang terdiri dari 26 pegawai organik, 4 pegawai outsourcing dan 13 pegawai dasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu adalah searah atau positif. pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu adalah searah atau positif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu adalah searah dan positif.

Suryaman (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui besaran "pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia", Pasar Kemis, Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian tersebut adalah seluruh pimpinan atau kepala bagian di PT. Inoac Polytechno Indonesia sebanyak 30 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, metode pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert dengan mengambil 30 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk uji regresi peneliti menggunakan analisis statistik dengan program smart PLS3.2.6. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dan positif secara statistik terhadap

kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Pasar Kemis Tangerang sedangkan motivasi kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana "pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN 9 (Persero) Area Semarang". Tipe penelitian yang digunakan bersifat eksplanatory research, metode pengumpulan data menggunakan wawancara lisan dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebesar 90 responden karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang melalui teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh atau dikenal juga dengan istilah sensus. Penelitian tersebut menggunakan tipe penelitian explanatory sesuai dengan tujuan utama dari penelitian ini yaitu menguji rumusan hipotesis penelitian untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang sebesar 60,5 %, sedangkan 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian pengaruh paling besar yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung (*indirect*) melalui motivasi. Dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan ke kinerja secara tidak langsung (*indirect*). Hal ini berarti budaya organisasi dan kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja, apabila karyawan telah terlebih dahulu memiliki motivasi terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan yang diberikan.

Meutia (2017) melakukan penelitian untuk mengetahui “pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah quota sampling dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang dari 162 orang karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dan melihat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh yang diolah dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja karyawan erat.

Dari hasil penelitian “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Maelini (2018) Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan random sampling berjumlah 84 responden. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dengan analisis factor, uji reliabilitas dengan *alpha Cronbach*, analisis regresi berganda, dan uji signifikan koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Tektonindo Henida Jaya, pengalaman kerja yang dimiliki, kecakapan dalam menguasai pekerjaan dan kemampuan intelektual dan fisik menjadi variabel yang meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan cepat.

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama” (Hendri dan Roy Setiawan, 2017) Bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan 80 responden. Data dikumpulkan menggunakan metode kuisioner dan analisis data yang adalah analisis regresi linier berganda. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dari pada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. (Fernanda M.B Tuhumena dkk, 2017) tujuan penelitian ini Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan 44 responden. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020)” Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta” metode yang digunakan Regresi Linear Berganda, hasil penelitian Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi, variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2020) "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata". Metode yang digunakan Regresi Linear Berganda hasil penelitian. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Situmorang, dkk (2021) Meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 14 pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap para kinerja karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Metode analisis yang digunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

Menurut Nurhasanah, dkk (2021) Meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap para kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap para kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dan Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Metode analisis yang digunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Menurut Christian & Kumi.