

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori MSDM

Sumber daya manusia sangat penting untuk menggerakkan laju operasional perusahaan, proses pemanfaatan sumber daya manusia harus diatur untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017) mengatakan sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil dari definisi sebelumnya, manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan memproses dan menggerakkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan, pengendalian, pengarahan dan pengorganisasian. Secara singkat, fungsi manajemen SDM adalah sebagai (Mangkunegara, 2017):

##### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

##### 2) Pengorganisasian:

Pengorganisasian adalah kegiatan merancang berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan elemen fisik.

3) Pengarahan:

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dan efektif serta efisien.

4) Pengendalian:

Pengendalian adalah kegiatan mengawasi semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengadaan:

Penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dikenal sebagai pengadaan.

## **B. Kompensasi**

### 1. Definisi Kompensasi

Perusahaan harus memperhatikan masalah kompensasi karena dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin. (Armaniah, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian

yang telah diberikan untuk perusahaan, kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya (Santoso & Rosanto, 2019.)

## 2. Jenis – Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan. Menurut (Sopiah, 2018) bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial, terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- 2) Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

## 3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga akan mempunyai tujuan dan manfaat bagi perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi, adalah:

- 1) Memenuhi kebutuhan finansial. Dengan keyakinan bahwa mereka akan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk kompensasi lainnya, karyawan menerima kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya, atau dengan kata lain, kebutuhan keuangan mereka. tersebut secara teratur berarti adanya jaminan "keamanan ekonomi" bagi dirinya dan keluarganya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Mengembangkan perusahaan atau organisasi. Karena kompensasi yang tinggi hanya dapat diberikan jika pendapatan organisasi tinggi, semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi menunjukkan betapa suksesnya organisasi. perusahaan yang digunakan menjadi lebih besar.

#### 4. Indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji/Upah. Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.
- 2) Insentif. Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

- 3) Tunjangan. Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas. Jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

### **C. Motivasi Kerja**

#### **1. Definisi Motivasi Kerja**

Menurut (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut (Pratiwi, 2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya (Mahyani & Jufri, 2020)

## 2. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) bahwa motivasi terbagi menjadi dua jenis,yaitu :

### a. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri adalah dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri seseorang. Beberapa contoh motivasi dalam diri adalah:

- 1) persepsi seseorang mengenai diri sendiri;
- 2) harga diri;
- 3) harapan pribadi;
- 4) kebutuhan;
- 5) keinginan.

### b. Motivasi Luar Diri

Tujuan utama seseorang untuk melakukan sesuatu adalah untuk mencapai tujuan di luar aktivitas kerja mereka, itulah sebabnya istilah "motivasi luar diri" digunakan. Beberapa contoh yang termasuk motivasi luar diri adalah:

- 1) jenis dan sifat pekerjaan;
- 2) kelompok kerja di mana seseorang bergabung;
- 3) situasi lingkungan kerja;
- 4) gaji.

### 3. Teori Motivasi Kerja

Teori kebutuhan menurut (Abraham Maslow, 2018), pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

- 1) kebutuhan fisiologis;
- 2) kebutuhan rasa aman;
- 3) kebutuhan sosial;
- 4) kebutuhan harga diri; dan
- 5) kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya.

### 4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan Keputusan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan Perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan Tingkat absensin karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisik,
- 2) Kebutuhan Rasa Aman,
- 3) Kebutuhan Sosial,
- 4) Kebutuhan Penghargaan,

### **D. Kinerja Karyawan**

#### 1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjaga produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan, kinerja karyawan juga sangat penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan. Jika seorang karyawan memiliki penilaian yang baik atas kinerjanya, mereka berhak atas kompensasi dari perusahaan atau bentuk kompensasi tambahan. Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut kinerja karyawan. Pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja tim adalah beberapa cara untuk



mengukur kinerja karyawan. Menurut (Rerung, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2019).

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen, *et, al* 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

### a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

### b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

### c. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

### E. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode dan Variabel	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Raytasyah., & Santoso, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo	Metode penelitian kuantitatif, variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), kompetensi (X3) dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian kuantitatif, variabel X1, variabel X2, variabel Y.  Terdapat perbedaan jumlah sampel dan objek penelitian.	Pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan kompetensi SDM positif kinerja karyawan.

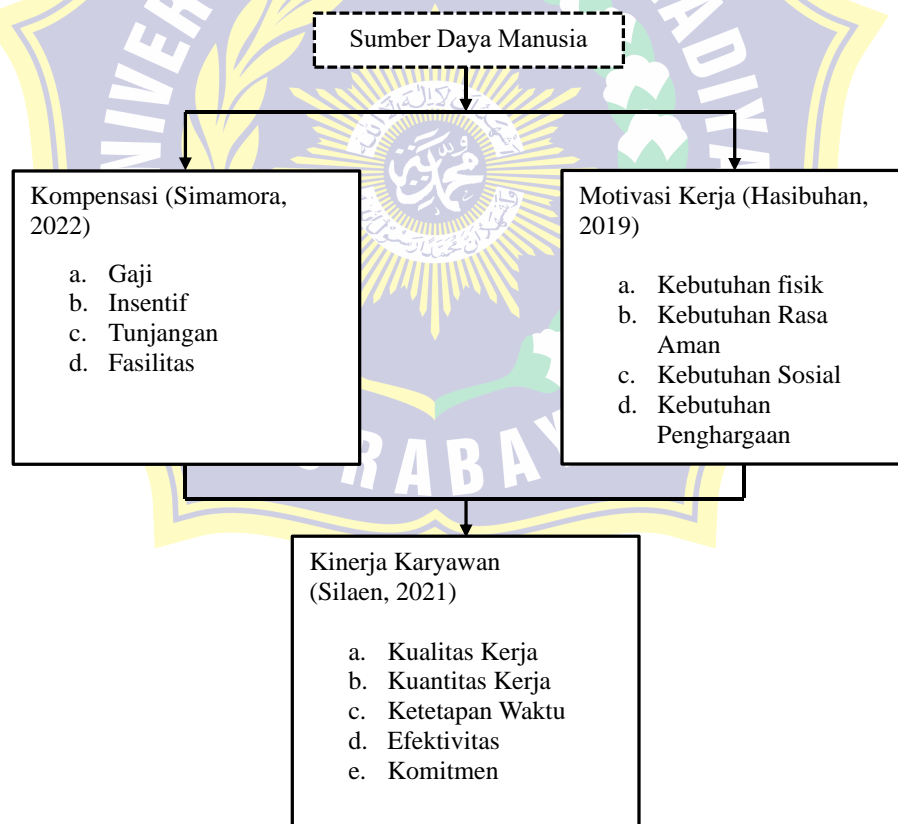
2.	(Aldo, 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Makan	Metode penelitian kuantitatif, variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian, variabel X, variabel Y.  Terdapat perbedaan jenis objek penelitian	Kompensasi dan motivasi kerja memiliki hasil positif atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Jhon Fernos, 2023)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada badan pendapatan daerah (bapenda) Kota padang	Metode penelitian kuantitatif, variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian, variabel X, variabel Y.  Terdapat perbedaan dari jumlah sampel dan objek penelitian	Variabel kompensasi dan motivasi sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	(Wijaya, <i>et al</i> , 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang	Metode penelitian kuantitatif, variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian, variabel X, variabel Y.  Terdapat perbedaan dari jumlah sampel dan objek penelitian	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terkait dengan kinerja karyawan tetapi Kompensasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan

5.	(Arisa, 2023)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada umkm di yogyakarta	Metode penelitian kuantitatif, variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian, variabel X, variabel Y.  Terdapat perbedaan dari jumlah sampel dan objek penelitian	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan
6.	(Sangkaen & Asaloei, 2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito manado	Metode penelitian kuantitatif, variabel kompensasi (X), dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian, variabel X, variabel Y.  Terdapat perbedaan dari jumlah sampel dan objek penelitian	Pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kompensasi terhadap vaiabel kinerja karyawan
7.	(Verawati et al., 2023)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt godong ijo asri	Metode penelitian kuantitatif, variabel kompensasi (X), dan kinerja karyawan (Y)	Terdapat persamaan metode penelitian, variabel X1, variabel Y.  Terdapat perbedaan dari jumlah sampel, perbedaan variabel X2 dan objek penelitian	Pengaruh ariabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

## F. Kerangka Konseptual dan Model Analisis

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, kerangka konseptual adalah cara peneliti berpikir tentang objek yang mereka pelajari. Ini dapat membantu menyelesaikan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut :

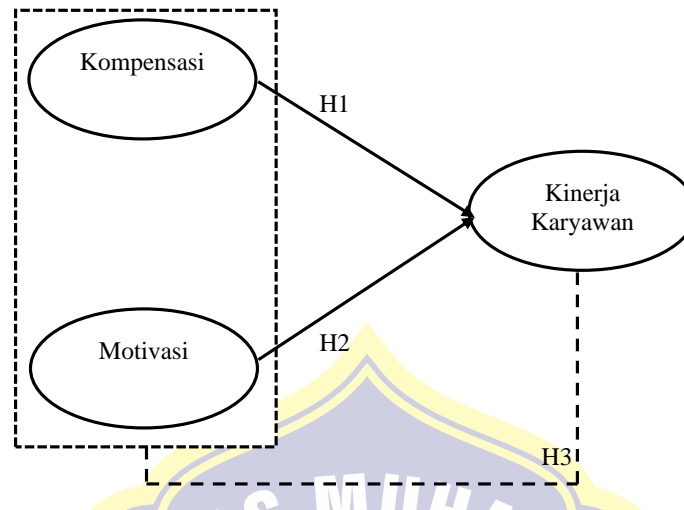


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan : - - - - = Tidak diteliti  
— = Diteliti

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dijelaskan bahwa penelitian ini berawal dari masalah penelitian yaitu Kinerja Karyawan pada UMKM Sari Laut Madura perlu di tingkatkan. Sebelum menentukan hasilnya maka dilakukan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian kuantitatif didasarkan pada asumsi bahwa gejala dapat diklasifikasikan dan bahwa hubungan antara gejala adalah kausal (sebab akibat), sehingga peneliti memfokuskan penelitian mereka pada beberapa variabel. Kerangka berpikir penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir penelitian juga mengacu pada teori yang digunakan untuk membangun hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis yang akan dibuat, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Model analisis atau kerangka berpikir penelitian kuantitatif, khusus untuk penelitian survei. Berikut merupakan model analisis yang digambarkan pada penelitian kali ini sehingga dapat digunakan dalam penulisan proposal ini :



*Gambar 2.2 Model Analisis*

Keterangan : — : Secara Parsial  
 - - - : Secara Simultan

### G. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan model analisis data diatas, maka peneliti menyimpulkan penulisan hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 = Diduga kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 = Diduga motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 = Diduga kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.