

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian relevan adalah suatu penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Penelitian relevan ini bertujuan untuk mencari kebaruan dalam riset yang saya lakukan, untuk itu saya mereview 8 penelitian terdahulu yang sejenis berikut ini:

- 1) Penelitian Rafi Jodi Kurnia (2016). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta". Penelitian Rafi Jodi Kurnia ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan ialah beberapa karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu Kompensasi sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada responden yang dijadikan sebagai sampel, Rafi Jodi Kurnia mengambil responden dari Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

sedangkan pada penelitian ini dilakukan di BSI Cabang Kendari Mandonga Penelitian Asriyantini Amrullah (2012). Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Penelitian Asriyantini Amrullah ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian diambil dari beberapa karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada responden yang dijadikan sebagai sampel, Asriyanti Amrullah mengambil responden dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar sedangkan pada penelitian ini dilakukan di BSI Cabang Kendari Mandonga Penelitian Tiara Suciati dan Siti Rahmawati (2014) Penelitian ini berjudul "Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah beberapa

karyawan di PT Unilever Body Care Indonesia Tbk. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial dan sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada responden yang dijadikan sebagai sampel dan variabel yang diteliti yaitu kompensasi nonfinansial. Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati mengambil responden dari PT Unilever Body Care Indonesia Tbk sedangkan pada penelitian ini dilakukan di BSI Cabang Kendari Mandonga.

- 2) Penelitian Mutholib (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerjaterhadap kinerja karyawan; untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan; dan menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balaikota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota yang telah bekerja selama rentang waktu 0 tahun hingga > 6 tahun, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang karyawan. Peneliti akan

meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga sampel penelitian adalah data populasi (studi sensus). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 16.00. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan kerja, kompensasi finansial, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Zairina Afrida, dkk (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” penelitian yang digunakan adalah eksplanatory serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, sampel sebanyak 73 orang karyawan PT. Ekamas Fortuna malang dengan hasil penelitian variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja sebesar 0,408, dan variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0, 397. Hasil peneliti ini kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan Hamdan & Setiawan (2014) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada". Peneliti ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kinerja karyawan serta meneliti pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini menggunakan populasi dari seluruh karyawan yang bekerja pada kantor dan kapal PT. Samudra Buana Persada sebanyak 80 orang dengan menggunakan 2 metode yaitu kuesioner dan riset perpustakaan. Peneliti ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, regresi linier, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan Bastian, dkk (2016) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi". (Studi pada karyawan tetap CV. Bells Stars Malang). Dengan sampel 55 karyawan tetap. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan, dimana metodologi penelitian yang tepat adalah menggunakan analisis Path (jalur). Dalam koefisien jalur yang dilakukan ditemukan bahwa variabel

kompensasi finansial dan non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari analisis regresi standarisasi variabel diketahui mempengaruhi kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dengan R squer ( $<0,05$ ), besarnya pengaruh kompensasi finansial ke motivasi 0,461, yang berarti 46,1% dapat dijelaskan oleh variabel yang telah ditetapkan sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi non finansial terhadap motivasi berpengaruh 0,350 atau 35% dari variabel diteliti dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Naning Puraningsih & Suwitho (2012). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Sales Center Surabaya Cabang Genteng”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan uji t secara parsial menunjukkan variabel-variabel kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial tersebut secara parsial mempunyai pengaruh tingkat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah kompensasi finansial karena mempunyai koefisien

determinasi parsialnya paling besar yaitu 57,76 % dibanding dengan koefisien determinasi untuk variabel kompensasi non finansial sebesar 30,80%.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Angrian Permana (2012) dengan judul "Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Serang. Penelitian ini menggunakan analisis koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan output yang diperoleh menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan, pengembangan, dan kompensasi terhadap variabel kinerja sebesar 69,2%. Hasil tersebut dapat dikatakan pula variasi variabel bebas digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 69,2% variasi dependen, sedangkan sisanya 30,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Seluruh variabel dikatakan signifikan karena nilai signifikan seluruh variabel  $< 0,05$ . Dalam uji Fhitung adalah 29,905 dan tingkat signifikan  $< 0,05$ . oleh karena  $0,00 < 0,05$ , maka penelitian ini dikatakan signifikan. Maksud dari angka ini yaitu pelatihan, pengembangan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Serang.
- 8) Penelitian yang dilakukan Agi Syarif (2015) dengan judul "gambaran kompensasi, pengembangan karir dan komitmen

organisasi, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung yang berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling dengan jumlah sampel 45 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan bahwa kompensasi, pengembangan karir serta komitmen organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung berada pada katagori sedang. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,675, itu artinya kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 67,5%, sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **2.2. Posisi Penelitian**

- 1) Perbedaan
  - a. Perbedaan pertama dari penelitian diatas adalah bahwa peneliti diatas terfokus pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
  - b. Perbedaan penelitian kedua adalah bahwa penelitian di atas berfokus pada pelatihan kerja.
  - c. Selanjutnya, perbedaan pada penelitian ketiga adalah pada jenis penelitian yang menggunakan penelitian kuantitatif



- d. Perbedaan ke empat adalah penelitian di atas mengkaji tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan
- e. Perbedaan selanjutnya adalah pada kinerja karyawan, yang dimana di dominasi oleh motivasi kerja
- f. Perbedaan ke enam adalah penelitian di atas berfokus pada produktifitas kinerja karyawan
- g. Perbedaan ke tujuh adalah penelitian di atas berfokus pada analysis pelatihan dan pengembangan
- h. Perbedaan terakhir adalah penelitian di atas berfokus pada pengembangan karir dan komitmen organisai dan populasi.

## 2) Persamaan

- a. Persamaan pada penelitian pertama adalah bahwa sama sama membahas tentang kinerja karyawan
- b. Persamaan kedua pada penelitian di atas adalah sama sama membahas tentang kompensasi dan kinerja
- c. Persamaan ketiga pada penelitian di atas adalah bahwa penelitian di atas sama sama berfokus pada kompensasi dan kinerja karyawan
- d. Persamaan selanjutnya pada penelitian ke empat sama sama membahas tentang kompensasi finansia
- e. Selanjutnya persamaan pada penelitian ke lima adalah sama sama membahas tetang kinerja karyawan

- f. Kemudian persamaan pada penelitian ke enam adalah sama sama membahas tentang kompensasi finansia dan kinerja karyawan
- g. Persamaan ke tujuh adalah penelitian di atas sama sama berfokus pada kinerja karyawan
- h. Terakhir, persamaan ke delapan adalah sama sama berfokus pada kinerja karyawan.

## **2.3. Landasan Teori**

### **2.3.1. Teori Kompensasi Finansial**

- 1) Menurut Bangun dalam (Irawan et al., 2014:3), “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif”).

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk didalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini juga disebut sebagai tunjangan. Kompensasi

finansial diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial langsung.

2) Menurut (Samudra et al., 2014:3), “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Macam-macam kompensasi finansial adalah :

1. Gaji

Gaji merupakan pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Gaji adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawan dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industry (Imlawal, 2016)

2. Bonus atau Intensif

Bonus adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Menurut Irpan dalam (Rosa et al., 2017), bonus direksi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan diluar gaji kepada direksi perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja direksi itu sendiri.

3) Menurut Rivai dalam (Syamra, 2016), “kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan

sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi finansial terdiri dari :

1. Kompensasi langsung, yaitu terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.
  2. Kompensasi tidak langsung, atau benefit yaitu terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.
- 4) Menurut Handoko dalam (Sadjab et al., 2016:761), Kompensasi finansial adalah yaitu balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan perusahaan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari :
1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencaapai tujuan perusahaan.
  2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya atau pelayanan yang diberikan

3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.
- 5) Menurut (Armida, 2017:35), Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang karta kepada karyawan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation). Adapun indikator Kompensasi finansial adalah sebagai berikut:
  1. Upah dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dalam pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
  2. Intensif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
  3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Penjelasan diatas sudah dijelaskan pada Ayat Al-Qur'an dan Hadist Shahih, diantaranya ialah sebagai berikut :

a) Ayat Al-Qur'an :

- QS. At taubah (9) : 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ

**Terjemanya:**

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

- QS. Ath-Thalaq (65) : 6 :

فَاِنْ اَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ اُجُورَهُنَّ

Terjemahnya: kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan.

b) Hadist

- HR. Ibnu Majah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

- HR. Bukhari :

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ  
إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ  
رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ

اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ  
 غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا  
 (فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَمَ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري

"Dari Abu Hurairah RA dari Nabi SAW bersabda : Allah SWT berfirman :ada tiga golongan orang yang Aku (Allah) musuhi (perangi) pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah (memberi gaji) atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya (hasil penjualan) dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya." (HR. Bukhari).

Allah SWT maha penyayang bagi semua hambanya. Namun ada pengecualian dalam hal ini, karna ada beberapa golongan yang allah musuhi kelak dihari kiamat. Yaitu orang orang yang curang dalam bermuamalah, sperti yang telah dipaparkan dalam hadis diatas. Maksud curang dalam bermuamalah disini ialah dalam menjaga hubungan dengan sesama. Karna hidup didunia tak hanya untuk menjaga kesolehan secara vetikal namun juga harus menjaga kesolehan secara horizontal. Yakni hubungan kebaikan sesame makhluk. Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa kita sebagai makhluk social harus saling menjaga akhlak, dalam artian saling



menjaga dan menghargai sesama. Karena akhlaklah yang menjadi tolak ukur baik buruknya kita dalam bermasyarakat. Karena tak jarang seorang dengan mudahnya bersumpah meski hal yang dilakukan itu adalah ingkar, namun untuk orang yang beriman sumpah merupakan jalan suci dan jalan yang terakhir yang mana harus dipertanggung jawabkan. Konteks dalam hal ini ialah menjanjikan namun tak menepatinya (mendingkari janji). Sedangkan seorang yang berjanji dalam islam disamakan dengan orang yang punya hutang, yang mana jika kita mempunyai hutang maka harus melunasi hutang hutangnya (al-wa'du dainun). Adapun seorang yang ingkar janji juga termasuk katagori orang orang yang munafik. Ciri ciri orang munafik diantaranya; pendusta, pengingkar janji, dan penghianat. Dan dari ciri ciri tersebut sudah jelas bahwa seorang pengingkar janji (munafik) sama saja tidak menjaga kebaikan hak hak atas dirinya terhadap allah dan sesamanya. Dan seorang pengingkar janji atau orang yang berkhianat itu termasuk bukti daripada kemunafikan orang tersebut dan keluar dari norma norma akhlak yang baik.

### **2.3.2. Teori Kompensasi Non Finansial**

- 1) Menurut (Lenni, 2014:516), Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan

tugas- tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. Adapun indicator kompensasi nonfinansial adalah :

1. Kepuasan kerja meliputi peluang promosi, dan prestasi kerja.
  2. Lingkungan pekerjaan meliputi : nyaman dalam bertugas, bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan serta kondusif.
- 2) Menurut Simamora dalam (Etichasarie et al., 2016:107), Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. kompensasi non finansial dapat dilihat dari Pekerjaan dan Lingkungan Kerja :
1. Pekerjaan
    - Tugas yang menarik
    - Jam kerja sesuai Undang-undang
    - Kesempatan untuk berkembang
  2. Lingkungan kerja.
    - Kebijakan yang sesuai
    - Supervisor yang berkompeten
    - Lingkungan kerja yang nyaman
    - Kerabat kerja yang menyenangkan.
- 3) Menurut Nawawi dalam (Sembel et al., 2018), kompensasi non finansial adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja

dan anggota keluarganya. Kompensasi finansial terdiri dari :

1. Pekerjaan
  2. Lingkungan Kerja.
- 4) Menurut Sunyoto dalam (Yusman, 2017:11), “Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang”. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non finansial berupa imbalan yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua (Pensiun), asuransi, liburan dan berbagai tunjangan lain. kompensasi nonfinansial dapat dilihat dari:
1. Pekerjaan, dapat berupa:
    - Tugas yang menarik
    - Tantangan bekerja
    - Tanggung jawab terhadap pekerjaan
    - Kesempatan mendapatkan pengakuan
    - Tujuan yang ingin dicapai
  2. Lingkungan kerja, dapat berupa:
    - Kebijakan yang sehat
    - Lingkungan kerja yang nyaman
    - Kerabat kerja yang menyenangkan
    - Supervisi yang kompeten.

5) Menurut (Sulhi, 2017:23), “Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja”. Adapun indikator kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh Dharmawan dalam (Sulhi, 2017) adalah :

1. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.

2. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan menurut Gibson, Invancevich, dan Donnelly.

### **2.2.3. Teori Kinerja Karyawan**

1) Menurut Kasmir dalam (Widiaastuti, 2021), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun. Indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
  2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan , dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
  5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 2) Menurut Hasibuan dalam (Arianty, 2015:82), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.”. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Arianty, 2015:82), menyatakan

bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Arianty, 2015:84), indicator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sbelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi

4. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari.

- 3) Menurut Wibowo dalam (Suwati, 2013:43), Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”

Adapun pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma dalam (Suwati, 2013:43) adalah :

1. Kuantitas

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Kualitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

- 4) Menurut Torang dalam (Leonardo & Andreani, 2015:29), Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan

ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut (Leonardo & Andreani, 2015:29), Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator penting seperti :

1. Kualitas
  2. Kuantitas
  3. Pelaksanaan tugas
  4. Tanggung jawab.
- 5) Menurut (Riyadi, 2011:43), Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang ber- pengaruh pada kinerja yaitu :
1. individu (kemampuan bekerja)
  2. usaha kerja (keinginan untuk bekerja)
  3. dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja)
- Menurut Notoatmodjo dalam (Riyadi, 2011:43), Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: ability, capacity, held, incentive, environment dan validity.
- 6) Menurut Handoko dalam (Akbar, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :
- 1) Motivasi, Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki



manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

- 2) Kepuasan kerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- 3) Tingkat stress, Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- 4) Kondisi pekerjaan, Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

## **2.4. Grand Theory**

### **2.4.1. Teori Kompensasi Finansial**

Menurut Handoko dalam (Sadjab et al., 2016:761), Kompensasi finansial adalah yaitu balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan perusahaan pada kasryanwan berdasarkan kemampuan perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari :

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai

seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencaapai tujuan perusahaan.

2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya atau pelayanan yang diberikan
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuka lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.

#### **2.4.2. Teori Kompensasi Non Finansial**

Menurut Simamora dalam (Etichasarie et al., 2016:107), Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. kompensasi non finansial dapat dilihat dari Pekerjaan dan Lingkungan Kerja :

1. Pekerjaan
  - Tugas yang menarik
  - Jam kerja sesuai Undang-undang
  - Kesempatan untuk berkembang
2. Lingkungan kerja.
  - Kebijakan yang sesuai
  - Supervisor yang berkompeten
  - Lingkungan kerja yang nyaman
  - Kerabat kerja yang menyenangkan

### 2.4.3. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam (Widiaastuti, 2021), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun. Indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan , dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

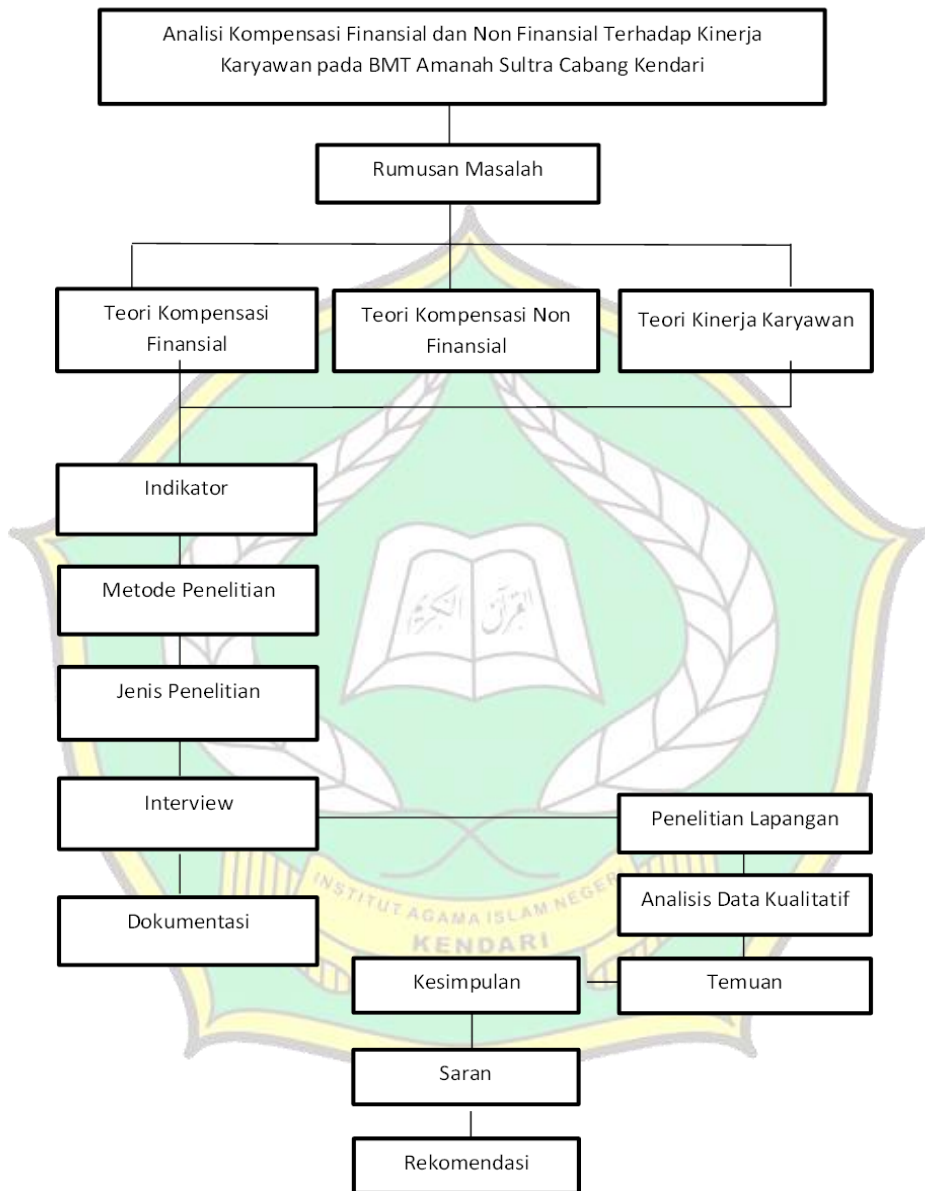
### 2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah

penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). Untuk dapat mengetahui suatu masalah yang akan di bahas, maka perlu adanya sebuah pemikiran yang menjadi landasan dalam meneliti agar dapat mengembangkan, menguji dan menemukan kebenaran suatu penelitian yang dilakukan dan kerangka berfikir dapat di gambarkan sebagai berikut:



## Kerangka Fikir



Sumber: Di Olah dilapangan Tahun 2021