

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Definisi kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji atau upah. Kompensasi adalah istilah yang paling luas termasuk gaji, upah, perumahan, tunjangan pangan, jaminan keamanan, jaminan kesehatan, kondisi psikologis, perumahan, serta bentuk-bentuk lainnya. Kompensasi merupakan hal yang penting yaitu sebagai dorongan motivasi seorang karyawan untuk bekerja, hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang diberikan. Adapun definisi kompensasi menurut beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi

terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

#### **Macam-macam kompensasi menurut Wilson Bangun (2012: 258)**

Menurut Wilson Bangun (2012: 255-257), kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu :

- a. Kompensasi Finansial Bangun (2012:255) menyatakan bahwa kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang pada kontribusi yang karyawan sumbangkan pada pekerjaannya.
- b. Kompensasi Non Finansial Bangun (2012: 256-257) mengemukakan bahwa kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang

menantang, imbalan karier, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

### **Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi**

Menurut (I KomangArdana dkk,2012:154) fungsi dan tujuan pemberian sistem penghargaan (kompensasi) adalah sebagai berikut:

#### 1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawannya. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan semua tugas dengan baik sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian. Jadi setiap pekerjaan yang dilakukan harus ada hubungan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasannya.

#### 2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kepuasan tersendiri apabila hasil pekerjaannya telah dikerjakan sesuai harapan.

#### 3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

#### 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh pemerintah

Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan (karyawan) yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## 2. Definisi motivasi kerja

Menurut (I Komang Ardana dkk,2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat berpengaruh positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer. Dari tulisan diatas, motivasi sangat dibutuhkan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan acuan kerja

lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja, yang dapat diperjelas sebagai berikut:

- a. McCormick dalam Mangkunegara (2013:94) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Motivasi kerja memiliki manfaat tersendiri bagi karyawan dan juga perusahaan yakni dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan meningkatkan produktifitas dan kelayaitasan karyawan terhadap perusahaan pun meningkat.
- b. Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- c. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan

kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

### **Tujuan motivasi kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), tujuan motivasi antara lain yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **Metode motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:149). Terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung :

#### **1. Motivasi langsung (*direct motivation*)**

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus,

seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

## 2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat. Memotivasi tak langsung besar

pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

## 3. Pengertian pengaruh

Secara etimologi, kata pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:849) memiliki arti sebagai berikut: “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (barang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua (1997:747), kata pengaruh yakni “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”. Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang” (Depdikbud, 2001:845). WJS.Poerwardaminta berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari

sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain (Poerwardaminta: 731).

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

#### **4. Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Mangkunegara,2005:9). Berdasarkan pengertian diatas dapat didefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Noe et al (2010) dalam Arif dan Kartika (2012:8). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang

apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Hannay (2010) dalam Arif dan Kartika (2012;8), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2009) dalam Arif dan Kartika (2012;12), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas.

Individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode atau waktu tertentu, yang dihubungkan dengan satu ukuran atau nilai atau standar tertentu dari suatu perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi karyawan.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela (2012) dalam Arif dan Kartika (2012;57), kinerja ditentukan oleh tiga hal yaitu:

- a. Kemampuan.
- b. Keinginan.
- c. Lingkungan.

Bahwa kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penulisan secara mendalam, meliputi:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Perencanaan.

Menurut Sinambela (2012) dalam Arif dan Kartika (2012;70), kinerja adalah untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu target sebagai individu. Dan berikut ialah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut:

- a. Kualitas

Tingkat hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

- b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam suatu istilah jumlah unit, jumlah sirkulasi aktifitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

- d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan pembimbing dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen organisasi

Tingkat pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

**Jenis-jenis kinerja pelabuhan**

Kinerja karyawan meliputi berbagai aspek yang sangat luas adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja fisik ( output dermaga beserta fasilitasnya )
- b. Kinerja finansial ( kontribusi setiap pelayanan dermaga )
- c. Kinerja Kualitas ( kapasitas untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam kegiatan tersebut )

**Penilaian kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performace appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh

perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

## **B. Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran dibawah ini adalah menerangkan bahwa dalam suatu karya ilmiah harus dilengkapi dengan kerangka pikiran yang menggambarkan masalah-masalah yang menjadikan sebab dan kenapa hal tersebut dapat terjadi hal tersebut, di dalam kerangka pikiran ini juga menerangkan proses berfikir penulis unuk mencari cara penyelesaiannya dan hasil yang sudah dapat meningkatkan hasil dari kerja tersebut, dari kerangka berfikir di atas dapat dijabarkan sedikit gambaran bahwa penulis ingin membahas permasalahan yang dihadapi dan upaya penyelesaiannya dalam penelitian ini dalam kerangka berfikir.

Berikut adalah bagan kerangka berpikir dari skripsi ini:

Tabel 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

