

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana pegawai dapat menikmati pekerjaannya, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan suatu badan usaha, bahkan maju mundurnya keberhasilan suatu perusahaan tersebut perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses

pengembangan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Karena sejatinya, upaya tersebut merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan kualitas SDM yang ada di asuransi.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri, jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Oleh karenanya, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada Perusahaan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran dapat mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah.

Badriyah, (2015:154) kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Asuansi Jiwasraya Cabang Medan yaitu berupa gaji, bonus bagi yang bekerja dengan baik. Gaji yang diberikan tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, masih mendapatkan gaji di bawah upah minimum provinsi. Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seorang pegawai.

Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak.

Reward menurut Kasmir (2016:133) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan Perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan

ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ASURANSI JIWASRAYA CABANG MEDAN”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang dapat diidentifikasi melalui latar belakang dalam penelitian ini antara lain:

1. Pegawai merasa pemberian bonus yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima.
2. Reward yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan apa yang dilakukan pegawai.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah dalam penelitian ini, maka dilakukan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai asuransi jiwa raya cabang Medan.
2. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh kompensasi dan reward terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan?
2. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan?
3. Apakah kompensasi dan reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan reward terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan juga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan pengaruh kompensasi dan reward terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Institusi Pegawai Asuransi

Sebagai data tambahan atau pertimbangan perusahaan untuk menemukan solusi atas masalah pegawai yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan reward terhadap kinerja pegawai di perusahaan.

b. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Islam Sumatera Utara dan pertimbangan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian serupa.

c. Bagi penulis

Untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan, dengan yang ada di lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2017:260), “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan”. dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Kinerja menurut Fahmi, (2017:176).adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan oleh pegawai yang

bermutu, baik itu dalam kemampuan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, semangat atau dorongan dan stress. Jika pegawai memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tentang bidang pekerjaannya, maka mereka akan bersemangat dalam mengerjakannya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis maupun variabel organisasi. Variabel meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Priansa, 2018:270).

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut *intelligent quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, antara lain:

a. Kualitas.

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

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Kemandirian.

Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat

Kompensasi menurut Sofyandi (2013:159), mengatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan pegawai harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

Menurut Hasibuan (2016: 117), mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ardana (2012: 153), mengatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada pegawai atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan

selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan pegawai sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:91) sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja

Pegawai Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai.

6. Biaya hidup (*Cost of Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7. Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka kompensasinya kecil.

2.1.2.3. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk pegawai. Hasibuan (2016:91) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan. Pembagian system upah antara lain:

a. Upah Sistem Waktu

Sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil (output)

Sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penempatan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi maka

mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.1.3. Reward

2.1.3.1. Pengertian Reward

Mahmudi (2013:181) mengemukakan reward adalah Penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Reward didefinisikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai.

Handoko (2012:66) juga menjelaskan bahwa “reward” merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik

Sutrisno (2016:197) mengemukakan *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

2.1.3.2. Bentuk *Reward*

Reward terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, 2009:93).

Menurut Mahmudi (2013:47) komponen utama sistem reward terdiri atas elemen-elemen, sebagai berikut:

1) Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option atau stock grant*). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk :

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka panjang

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3) Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

Pemberian reward melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding.

4) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas

- e) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f) Pengakuan
- g) Pujian

2.1.3.3. Indikator Reward

Menurut Mahmudi (2013:187) Indikator dalam penelitian, yaitu:

1) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja.

3) Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya.

4) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alvi Nugraha (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
2	Zuriana (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.
3	Ilham (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Mita Afnita (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Gazali, Ummi Wahyuni (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

		Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	
6	Natasya Michelle Putri Kentjana (2018)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. bank central asia TBK.)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Rizki Ayu Pramesti (2019)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai KFC Artha Gading	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KFC Artha Gading
8	Husin (2019)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Swiss-Belhotel Kendari	Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SwissBelhotel Kenda
9	Muhammad (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPRS Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan reward berpengaruh positif dan signifikan
10	Sigit Purnomo (2021)	Pengaruh reward dan punishment Terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bogor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

2.3 Kerangka Konseptual

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan pegawai untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Hasibuan (2016:119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting bagi sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi Mathis dan Jackson, (2006:17). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka. Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh pegawai yang bersangkutan.

2. Hubungan Reward Terhadap Kinerja

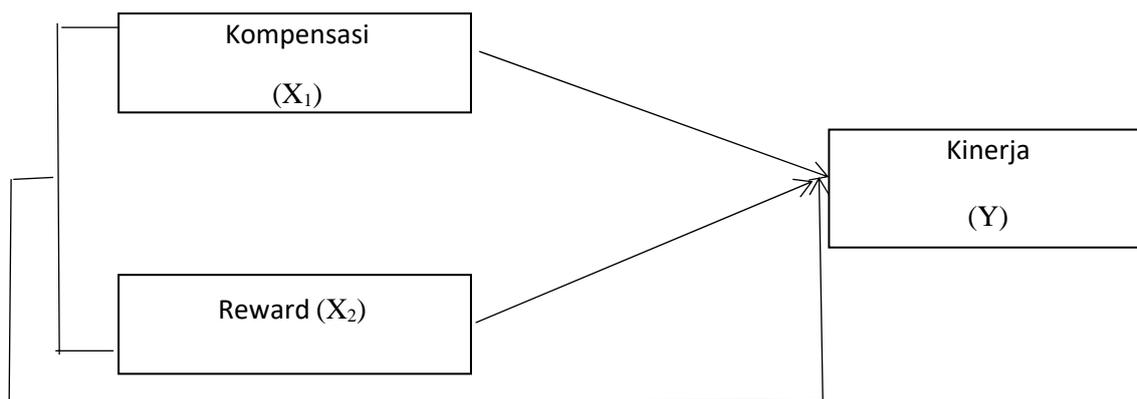
Menurut Ivancevich dkk., dalam Gania (2006:226) “salah satu tujuan utama dari program imbalan adalah mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi”. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud (2017) bahwa pemberian reward yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Reward yang sudah tertata dan

tersalurkan dengan baik kepada pegawai, maka reward tersebut mampu memotivasi para pegawai untuk berkinerja secara maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Tangkuman dkk., (2015) yang menemukan bahwa reward berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan terus mengalami perbaikan jika ada peningkatan terhadap reward dari perusahaan.

3. Hubungan Kompensasi dan Reward Terhadap Kinerja

Muhammad (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan reward berpengaruh positif dan signifikan

Sesuai dengan uraian tersebut, maka dapat digambarkan pula kerangka konseptual yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.

H₂ : Reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.

H₃ : Kompensasi dan reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.
Asuransi Jiwasraya Cabang Medan.