

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan utama yang menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk menunjang kinerja dan bersaing dengan perusahaan yang bergerak di sektor serupa. Karena keberhasilan suatu perusahaan juga dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam menjalankan tugasnya atau bekerja sama.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan semakin meningkat. Artinya, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pekerja yang ada. Hal ini dikarenakan tugas suatu perusahaan tidak hanya merekrut karyawan baru saja, namun juga memperhatikan kemampuan dalam menunjang pekerjaan karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi pekerja, seperti: hal tersebut antara lain memberikan jaminan sosial, menjamin keselamatan dan perlindungan di tempat kerja, menyediakan lingkungan yang nyaman, kompensasi yang memadai dan tepat waktu, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai standar perusahaan.

Demikian pula dengan kinerja karyawan, Jika karyawan suatu perusahaan berkinerja baik dan memenuhi standar ketenagakerjaan perusahaan, maka hal itu akan memberi tahu apakah pekerjaan mereka dan hasil yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik. Menurut Kasmir (2019: 182): “Kinerja karyawan merupakan hasil suatu proses yang diukur dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dalam menunjang kinerja karyawan, perusahaan juga harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Edison (2017: 152): “kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan di tempat kerja”. Karena kompensasi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, hal ini karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi dibayarkan dalam bentuk gaji kepada pegawai sesuai dengan jumlah yang diberikan pegawai kepada perusahaan. Jika karyawan diberi kompensasi yang baik, kinerja mereka akan meningkat. Hal ini dapat memberikan perasaan kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai pekerjaan mereka dan menganggapnya serius dalam bekerja.

Selain kompensasi, faktor meningkatkan kinerja karyawan lainnya adalah motivasi kerja. Karena motivasi kerja menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Karena karyawan mempunyai perspektif dan aspirasi yang berbeda secara mendasar, pemimpin harus membimbing dan mendorong karyawan dengan memimpin dengan memberikan contoh dan mendorong tanggung jawab, integritas, perilaku yang baik, dan pemikiran proaktif dalam bekerja sesuai aturan perusahaan. Sebab, apabila manajer dapat menjamin motivasi yang baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Memotivasi karyawan dapat membantu mereka bekerja lebih keras untuk membantu mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Affandi (2018:23): “Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan penuh integritas sehingga orang tersebut memperoleh hasil untuk mencapai hasil yang baik dan bermutu tinggi. Oleh karena itu, motivasi kerjanya dalam hal memberikan keterampilan dan kompetensi demi keberlangsungan perusahaan dan kemajuan perusahaan, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, karena jika motivasi kerja karyawan yang kurang baik akan berdampak pada buruknya kinerja karyawan serta berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri.

PT. Rezeki Famili Terpadu Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor penjualan ice cream dengan brand joyday. Perusahaan ini lebih kurang sudah berdiri sejak february 2019 yang beralamatkan di Jalan Kolonel Laut Yos Sudarso Komplek Jade City Square Nomor 88N. Agar

suatu perusahaan dapat berkembang diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berintegritas agar perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya. Salah satu faktor tercapainya tujuan tersebut adalah adanya nilai tambah berupa gaji, upah, dan kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong motivasi kerja para karyawan yang terlibat dalam bidang usaha suatu perusahaan.

Hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti sebelum penelitian, pada kinerja karyawan PT. Rezeki Famili Terpadu Medan berada dalam rentang yang baik, namun masih ada beberapa hal yang kurang maksimal, yaitu : Masih terdapat penundaan pembayaran kompensasi, terdapat perubahan jadwal area kerja sehingga menyulitkan karyawan, pelaksanaan tugas masih belum maksimal, masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan, masih sering berbeda pendapat antar rekan kerja, masih kurangnya keadilan dalam memberikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Masih terdapat penundaan pembayaran kompensasi
- b. Terdapat perubahan jadwal area kerja sehingga menyulitkan karyawan
- c. Pelaksanaan tugas masih belum maksimal

- d. Masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan
- e. Masih sering berbeda pendapat antar rekan kerja
- f. Masih kurangnya keadilan dalam memberikan pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka penulis membatasi pertanyaan penelitian pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rezeki Famili Terpadu Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan pokok masalah penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Sumber daya manusia dapat dimanfaatkan untuk memperluas ilmu dan menambah wawasan baru khususnya terkait kompensasi dan motivasi kerja serta dapat dijadikan referensi ketika melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

- a. Manfaat praktis

- 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan bidang manajemen khususnya bidang sumber daya manusia, serta menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus di bidang sumber daya manusia terkait dengan variabel yang diteliti.

- 2. Bagi PT. Rezeki Famili Terpadu Medan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian atau masukan bagi PT. Rezeki Famili Terpadu Medan terkait dengan upaya memotivasi karyawan untuk bekerja di masa depan.

3. Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UISU
Untuk menambahkan referensi literatur yang sesuai dengan variabel yang diteliti dapat membantu membenarkan penelitian serupa di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya yang menghasilkan sesuatu disebut kinerja. Baik pengusaha maupun pekerja pasti ingin meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, karyawan juga tertarik pada pengembangan dan kemajuan diri.

Menurut Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara tidak sah dan melanggar hukum dan yang tidak melanggar moral atau etika.

Menurut Kasmir (2019: 182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil saja, tetapi juga mengacu pada kemandirian, konsistensi terhadap nilai-nilai organisasi, pemahaman terhadap masalah yang berkaitan dengan tanggung jawab, disiplin, dan komunikasi yang baik (Fattah, 2017: 11).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari pencapaian yang dihasilkan dari kontribusi kualitas dan kuantitas

karyawan terhadap organisasi dan kewajiban dan tanggung jawab untuk menunjukkan aspirasi dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.1.2. Penilaian Kinerja

Menurut Arianty dkk (2016:144), penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Penilaian kinerja normatif

Penilaian kinerja normatif dilakukan pada saat karyawan menyelesaikan tugas, yaitu suatu evaluasi pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari evaluasi pekerjaan normatif adalah untuk membandingkan kinerja seorang karyawan dengan standar kinerja pada suatu titik waktu tertentu. Apabila terdapat penyimpangan terhadap standar kinerja perusahaan maka harus segera dilakukan koreksi dan perbaikan.

2. Penilaian kinerja sumatif

Penilaian kinerja sumatif adalah evaluasi kinerja yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam evaluasi ini, evaluasi membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja dan melengkapi alat evaluasi dengan wawancara penilaian kinerja.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:153), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor ini meliputi:

- a. Faktor personal/individu : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, yang mencakup kualitas dorongan, semangat, bimbingan, dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dan antusias dukungan rekan kerja dalam sebuah tim, kepercayaan terhadap anggota tim lainnya, serta kekompakan dan kedekatan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan oleh suatu organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam suatu organisasi.
- e. Faktor situasional (situasi), ini mencakup tekanan dan perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 16), indikator kinerjanya adalah:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi dan dinyatakan sebagai :

- a. Jumlah unit
- b. Jumlah hasil kerja
- c. Efisiensi

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan pada prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana suatu kegiatan yang diinginkan membuahkan hasil hampir

sempurna dalam arti sesuai dengan cara ideal untuk melaksanakan kegiatan sekaligus mencapai tujuan kegiatan yang diharapkan. Kualitas kerja diukur antara lain :

- a. Ketrampilan
- b. Pengambilan keputusan
- c. Kinerja

3) Ketergantungan

Ketergantungan adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang diperlukan dengan pengawasan minimal, meliputi:

- a. Keterampilan
- b. Cara memanfaatkan waktu

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan masuk kerja setiap hari berdasarkan hari kerja, seperti :

- a. Hadir tepat waktu
- b. Kemangkiran kerja

5) Kemampuan kolaboratif

Kemampuan kolaboratif adalah kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan guna mencapai efisiensi. Kemampuan seorang karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhannya sendiri. Oleh karena itu, setiap orang bekerja untuk mencapai timbal balik tergantung pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini untuk memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugasnya dengan integritas dan tanggung jawab, dan hasil pekerjaannya diakui dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi mengacu pada semua pendapatan, dalam bentuk tunai atau barang, yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Menciptakan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan pekerjaan berkualitas.

Selanjutnya sistem kompensasi suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2019: 119). Kompensasi tambahan finansial atau non finansial diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Menurut Paramansyah dan Husnah (2021: 169), kompensasi adalah istilah yang mengacu pada imbalan finansial yang diterima karyawan melalui hubungan kerjanya dengan suatu organisasi.

Kompensasi adalah segala yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Program kompensasi juga penting bagi bisnis karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan pekerja (Handoko, 2014:

155). Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan/pegawai/pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya (Kadarisman, 2014: 1).

Kemudian menurut Veitzal Rivai Zainal (2015: 541) menyatakan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kontribusi jasanya berupa waktu, tenaga, dan pikiran yang ia dedikasikan.

2.1.2.2 Klasifikasi Kompensasi

Menurut Afifuddin (2015:276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu :

1. Kompensasi langsung, terdiri dari gaji dan gaji pokok, insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung, berupa program manfaat dan jasa. Kompensasi tidak langsung dapat dibagi menjadi dua jenis: kompensasi yang diberikan secara sukarela oleh pemberi kerja atau pemberi kerja, dan kompensasi yang diwajibkan oleh undang-undang.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (2017:105), menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk :

1. Menarik karyawan yang berkualitas.

Kompensasi harus ditetapkan cukup tinggi untuk menarik banyak pelamar.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain, kemungkinan besar karyawan akan keluar, sehingga mengakibatkan tingginya pergantian pekerja.

3. Menjamin keadilan

Perusahaan akan berupaya menjamin keadilan dalam pengelolaan kompensasi baik di dalam maupun di luar perusahaan.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Siagian (2015:265), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Sistem upah dan gaji yang ditetapkan oleh berbagai organisasi di tempat kerja, termasuk karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan benar-benar dibutuhkan oleh organisasi.

2. Produktivitas

Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.

3. Kebijakan organisasi mengenai pengupahan dan gaji

Hal ini tercermin dari uang yang dibawa pulang oleh karyawan, sehingga tidak hanya gaji pokok tetapi juga tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, dan BPJS, bonus, serta kebijakan lain mengenai kenaikan gaji rutin.

4. Peraturan perundang-undangan

Pentingnya dalam bidang ketenagakerjaan dan dalam berbagai aspek kehidupan karyawan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

2.1.2.5. Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015: 164), indikator-indikator kompensasi antara lain:

- a. Gaji/Upah, kompensasi tetap dan terjamin yang dibayarkan kepada karyawan tetap.
- b. Insentif, adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan tertentu atas kinerja di atas standar. Dengan memberikan insentif, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitasnya.
- c. Bonus, adalah imbalan atas prestasi kerja yang diberikan jika suatu tujuan tercapai dan diberikan satu kali tanpa ada kewajiban di kemudian hari, yang setelah itu sebagian keuntungannya dibagikan kepada yang berhak atas bonus tersebut.

- d. Tunjangan, manfaat memberikan kompensasi untuk menciptakan rasa nyaman dan aman di tempat kerja, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan lembur (sakit, libur, hari besar), dan sebagainya.
- e. Fasilitas dan program pelayanan karyawan untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang secara harfiah berarti “menggerakkan” (*to move*). Beberapa ahli memberikan penjelasan berbeda tentang pentingnya motivasi. Menurut Sintaasih (2017: 26), motivasi diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu hasil atau tujuan yang diharapkan. Menurut Kamaroellah (2014: 57), motivasi adalah apa yang mendorong seseorang melakukan sesuatu guna mencapai suatu hasil.

Menurut Latief (2018: 32), motivasi adalah keinginan yang memungkinkan seseorang melakukan suatu kegiatan dan sering diartikan sebagai aspek yang merangsang perilaku seseorang. Untuk menjadikan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan maka diberikan imbalan berupa gaji, jaminan kesehatan, pensiun, insentif finansial dan non finansial, serta fasilitas lain yang dapat mendorong dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang disebabkan oleh tujuan,

kebutuhan, dan keinginan yang berujung pada hasil. Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, dan kinerja yang dihasilkan pun berbeda-beda pada setiap orang.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut Sutrisno (2013: 147), tujuan motivasi antara lain :

1. Menumbuhkan semangat dan gairah kerja
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kinerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
4. Banyaknya karyawan yang menjaga kesetiaan dan stabilitas
5. Memperkuat disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan
6. Mengefektifkan upaya rekrutmen karyawan
7. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang positif
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan pada karyawan
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat, bahan baku, dan lain-lain

2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:140), jenis-jenis motivasi adalah :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif artinya manajer meningkatkan motivasi bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berkinerja di atas rata-rata. Pekerja pada umumnya senang menerima hal-hal yang baik, sehingga apabila motivasi positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya sesuai dengan standar hukuman. Meskipun jenis motivasi negatif ini dapat meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif dalam jangka panjang.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dan Hasibuan (2017: 177), hierarki kebutuhan Maslow merupakan pengembangan lebih lanjut dari faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi. Adapun penjelasan dari faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor Pendukung atau Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut *satisfier* atau motivasi Intrinsik, artinya berasal dari dalam diri seseorang. Unsur ini merupakan penggerak kinerja yang terjadi dalam diri individu dan meliputi:

- a. Hasil yang dicapai, merupakan daya penggerak yang menggerakkan semangat kerja seseorang, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan tenaga yang mengarahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi.
- b. Tanggung jawab inilah yang mendorong karyawan bekerja keras untuk menghasilkan karya yang berkualitas.
- c. Kepuasan diri, teori yang menegaskan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor yang menentukan kestabilan kepuasan kerja.

2. Faktor Penghambat atau Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut ketidakpuasan atau motivasi ekstrinsik dan merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor ini dibagi menjadi beberapa bagian :

a. Keselamatan dan keamanan tidak terjamin

Keselamatan kerja adalah perlindungan yang diberikan oleh suatu organisasi untuk menjamin keselamatan di tempat kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tidak terjamin maka motivasi kerja karyawan akan terpengaruh.

b. Kondisi kerja kurang baik

Kondisi kerja adalah kondisi kerja yang nyaman dimana pekerja dapat bekerja dengan baik. Apabila karyawan tidak memiliki Kompensasi yang nyaman maka akan berdampak buruk terhadap motivasi kerjanya.

c. Hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan tidak terjalin dengan baik.

Hal ini merupakan kebutuhan yang harus dihormati dalam organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis. Oleh karena itu, jika karyawan tidak mempunyai hubungan yang baik dengan anggota lain dalam organisasi, maka akan mempengaruhi motivasinya.

2.1.3.5. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:149), metode motivasi meliputi motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi Langsung adalah motivasi (yang berwujud dan tidak berwujud) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya seperti pujian, bonus, penghargaan, tunjangan liburan, dll.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah suatu cara yang meningkatkan gairah kerja karyawan dan memperlancar kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan dapat puas dengan pekerjaannya dan bekerja dengan semangat, yang merupakan sarana penunjang dan motivasi. Misalnya kursi yang empuk, mesin yang bagus, tempat kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang harmonis, tata ruang yang sesuai, dan lain-lain.

2.1.3.6. Indikator Motivasi

Menurut Latief (2018:40), indikator yang digunakan untuk motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan dasar individu akan oksigen, pangan, papan, tidur, minum, seks, dan kehidupan yang lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yang berkaitan dengan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, kecelakaan kerja, pemberian pensiun dan jaminan kelangsungan kerja.
3. Kepentingan sosial (*social needs*), meliputi keinginan untuk memiliki, timbal balik, dan persahabatan. Kalau di lingkup perusahaan, berkaitan dengan kelompok kerja, wisata, dan pengawasan yang baik.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), adalah keinginan untuk dihargai dan dihormati, serta untuk dinilai keefektifan keterampilan dan pekerjaannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*) berkaitan dengan pengembangan potensi diri. Aktualisasi diri menempati posisi tertinggi dalam hierarki Maslow.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis yang mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan” antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ardini & Pradana (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Dahlia & Fadli (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad	Pengaruh	1. Kompensasi (X1) berpengaruh

	Fahrurroji Hasibuan (2022)	Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi	<p>negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi</p> <p>2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi</p> <p>3. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
4	Lestari et al., (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru	<p>1. Variabel kompensasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru</p> <p>2. Variabel motivasi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru</p> <p>3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru</p>
5	Mutiara (2022)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan	<p>1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan</p> <p>2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan</p> <p>3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra</p>

			Polyintraco Medan
6	Santi & Widodo (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta 2. Motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta 3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta
7	Marlinus Tafonao (2022)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan 2. Variabel kompensasi kerja secara partial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan 3. Variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:47), kerangka konseptual dijelaskan berdasarkan hubungan antar variabel yang terangkum melalui

penelitian literatur. Kerangka konseptual adalah cara berpikir yang didasarkan pada proses penalaran yang logis untuk memecahkan suatu masalah penelitian, serta memuat langkah-langkah pemecahan masalah dan kerangka kerja yang sebaiknya diterapkan dalam penelitian.

Sebelum mengembangkan kerangka konseptual, terlebih dahulu perlu dijelaskan tentang kerangka proses berpikir. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk membantu peneliti fokus secara metodologis dan menentukan metode penelitian yang tepat tergantung pada masalah dan tujuan penelitian.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hariandja (2013: 22), kompensasi adalah apa yang diterima pekerja dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai hasil kerja yang terorganisir, baik dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan liburan, dll. Bagi karyawan, kompensasi merupakan alasan yang mendesak karena menyangkut kepentingan hidup. Kompensasi finansial langsung memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan dasar mereka. Oleh karena itu, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mempengaruhi kondisi pekerjaan karyawan tersebut.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Ardini & Pradana (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado berdasarkan penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. Pada penelitian selanjutnya, Mutiara (2022) meneliti Pengaruh Motivasi dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan berdasarkan hasil penelitiannya, ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Alwi (2017: 76), motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu yang mengarah pada suatu tujuan. Salah satu tujuannya adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai standar kerja dan tanggung jawab yang telah ditentukan serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sukses. Oleh karena itu, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian Dahlia & Fadli (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan menjelaskan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya, Muhammad Fahrurroji Hasibuan (2022) melakukan penelitian berikut dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi telah membuktikan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengoptimalkan kerja, atasan perlu meningkatkan motivasi kerja karena hal ini mempengaruhi peningkatan kinerja. Insentif karyawan dapat datang melalui hadiah, pengakuan, promosi, atau insentif. Pada saat yang sama, memberi penghargaan kepada karyawan dengan penghargaan akan merangsang produktivitas dan meningkatkan kinerja. Memaksimalkan kinerja cenderung menggeser pekerja dari upah yang lebih rendah ke upah yang lebih tinggi. Oleh karena itu, motivasi dan penghargaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011: 28), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Gaya kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya yang menciptakan proses komunikasi yang berorientasi pada kinerja, terbuka, dan berkesinambungan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai penggerak pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pendekatan strategis dan Kompensasi sebagai motivasi kerja karyawan.

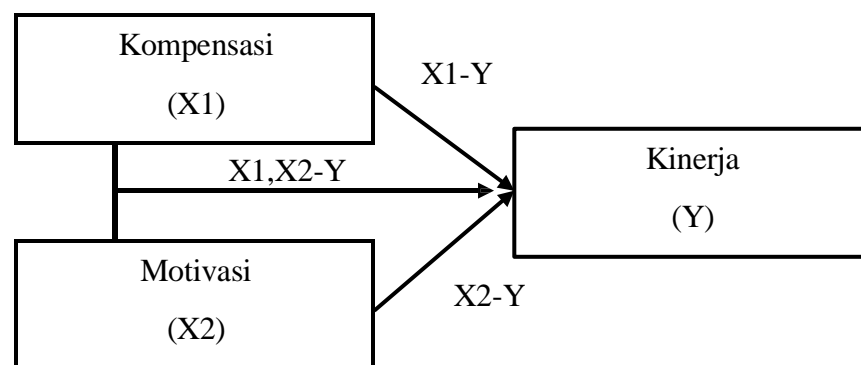
Penelitian sebelumnya oleh Lestari et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru.

Kemudian penelitian Marlinus Tafonao (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat

Medan Marelan mengatakan variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan.

Berdasarkan pembahasan di atas, diuraikan suatu kerangka konseptual yang mana kompensasi dan motivasi kinerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:84), hipotesis adalah reaksi sementara terhadap suatu rumusan penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis berikut dapat dirumuskan yakni :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan.

3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rezeki Famili Terpadu Medan.