

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan suatu standar. Ariyanto, et al (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Loppies(2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mulyapradana, et al (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu
2. Tugas tepat waktu adalah tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan
3. Bekerja tanpa pengawasan yaitu karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh supervisor atau atasan
4. Rencana kerja adalah serangkaian tujuan dan proses yang bisa membantu tim atau seseorang dalam mencapai tujuan
5. Hasil yang lebih baik yaitu karyawan dapat belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik

2.3 Pengertian Kompensasi

Mulyapradana, et al (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Loppies (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Maryadi dan Misrania (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Suwarno, et al (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Sudarsana (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.4 Indikator Kompensasi

Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang luar biasa
2. Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya
3. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis dan jasa Kesehatan
4. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik

2.5 Pengertian Motivasi Kerja

Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Ariyanto, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan

organisasi sekaligus tercapai. Oktaviyani, et al (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mariyanti dan Afisha (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai untuk mendorong dan menekan dengan kuat yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Indrawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

2.6 Indikator Motivasi Kerja

Changgriawan (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Karyawan, yaitu kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih.
2. Usaha karyawan, yaitu berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja.
3. Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ariyanto, et al (2021)	Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Kinerja Karyawan Hotel Amaris Muara Bungo	Regresi Linear Berganda	Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2	Lianto dan Santoso (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo
3	Mariyanti dan Afisha (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang
4	Oktaviyani, et al (2020)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa
5	Loppies (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Je Meridien Hotel Kota Sorong	Regresi Linear Sederhana	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Je Meridien Hotel Sorong
6	Mulyapradana, et al (2020)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan	Regresi Linear Sederhana	Dapat dijelaskan bahwa ada Pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan.
7	Maryadi dan Misrania (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam)	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam)
8	Dana dan Dewi (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Kompensasi sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi dipenuhi dan diberikan secara tepat dan adil, maka akan merangsang semangat dan kepuasan kerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Loppies (2020) menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan artinya jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat. Apabila perusahaan menerapkan sistem kompensasi finansial yang dapat memuaskan para karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja harus dimiliki setiap para karyawan, karena karyawan dengan motivasi tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ariyanto, et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana et al, 2020). Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan arah perilaku yang positif, berusaha sekuat tenaga dalam menjalankan pekerjaannya, dan dengan gigih melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena melalui hasil kerja yang dilakukan keinginan karyawan dapat tercapai. Dengan demikian, motivasi dari karyawan untuk memenuhi keinginannya mempengaruhi kinerja karyawan (Lianto dan Santoso, 2021).

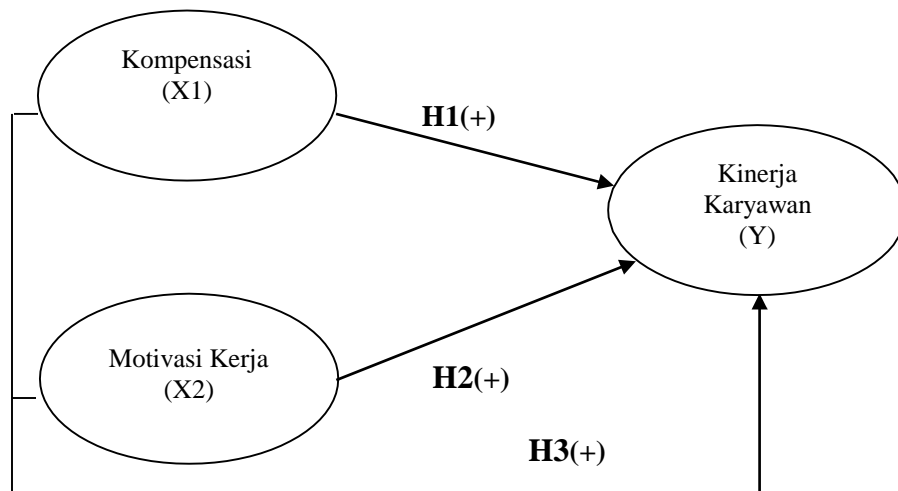
Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Maryadi dan Misrania (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dan Afisha (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika variabel kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas

kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H3: Kompensasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel a Bandar Lampung

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan Hotel Bandar Lampung



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir