

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Fringe Benefits*

Menurut (Chukwudumebi & Kifordu, 2018) dari kutipan (Monath et al., 2003) tunjangan tambahan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. (Chukwudumebi & Kifordu, 2018) mendefinisikannya sebagai bagian dari paket penghargaan total yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja. Tunjangan tambahan berfokus pada pemeliharaan atau peningkatan kualitas hidup karyawan dan memberikan tingkat perlindungan dan keamanan finansial bagi pekerja dan anggota keluarga mereka. Dari teori tunjangan kerja dari berbagai ahli bahwa tunjangan ialah merupakan suatu penambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

Tujuan pemberian tunjangan menurut (Mahfoedz, 2005) dalam (Indriyani, 2014) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas perusahaan.

3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan

Indikator Tunjangan menurut Maruli (2011;26) antara lain sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai

2.2 Motivasi

Motivasi menurut dari kutipan (Rizal et al., 2017) adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan tindakan, seperti mencapai tujuan tertentu. motivasi kerja, di sisi lain, adalah jenis motivasi yang membuat seseorang ingin bekerja lebih baik dan lebih efektif dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan berbagai definisi motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut (Rustiana et al., 2021) dalam (Mangkunegara & Octorend,

2015). motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri sendiri atau mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dan sikap positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasinya untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal.

Dari teori motivasi kerja dari berbagai ahli bahwa motivasi adalah dorongan internal yang dapat menginspirasi semangat dan kesiapan seseorang untuk bekerja untuk mencapai atau melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau perusahaan. Tujuan motivasi kerja menurut (H. Hasibuan, 2008) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana 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.

Indikator Motivasi kerja (H. Hasibuan, 2008) mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)

Physiological Need yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety and security Needs*)

Safety and security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan social atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

SelfActualization adalah kebutuuahan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai pada tanggung jawab serta wewenangnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang sejalan dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum. Menurut (Rahmadany et al., 2022) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman dan ketegasan, kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan serta dan pekerja, menerima penjelasan tentang wewenang dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan ketika karyawan tersebut melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Jufrizen, 2018) indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Tugas, Kesadaran individu dalam melaksanakan pekerjaan yang efisien dan akurat serta tidak membuat kesalahan dalam bekerja
2. Tanggung Jawab, Satuan jauh pengukuran untuk melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak membuat kesalahan dalam bekerja.
3. Kuantitas Kerja, Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam tiap harinya, dilihat dari keligatan pegawai itu sendiri
4. Kualitas Kerja, Seberapa baiknya kualitas seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	(Fazira, 2023)	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Expres Batam	Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ade Bagus Said 2022	Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Expres pada cabang Majalengka	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sicepat expres cabang majalengka
3	Winarti Setyo Rini 2017	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Indonesia cabang pangkalan Bun	Bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Putri Wahyuni 2022	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa CV.Citra Abadi Cargo Sidoarjo	Kompensasi dan motivasi kerja Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV.Citra Abadi Cargo Sidoarjo

5	Didi Wandy 2022	Pengaruh <i>Fringe Benefit</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di kota Serang Indonesia	Bahwa variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Rustiana 2021	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan study kasus pada karyawan JNE Expres	Di dapat bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Expres
7	Husna Purnama 2021	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT.Pos Indonesia Persero Bandar Lampung	Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Persero Bandar Lampung
8	Indra Januar Rukmana 2022	Pengaruh Motivasi kerja, Insentif dan IT Kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT.Jalur Nugraha Eka Kurir Jakarta	Bahwa Motivasi kerja Insentif dan IT Kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Chukwama Stephen 2018	The Significance of <i>Fringe Benefits</i> On Employee Morale and Productivity	Bahawa ada hubungan yang signifikan antara tunjangan dan produktivitas kerja
10	Changhongqin 2019	The Impac That <i>Fringe Benefits</i> Have On Job Satisfaction end Emmploy Engagement at Sinapi aba Savings and Loand Limited (SASL)	Mengungkapkan bahwa tunjangan memiliki hubungan yang signifikan secara stastik dengan hubungan kerja

2.5 Pengembangan Hipotesis

A. Pengaruh *Fringe Benefit* terhadap kinerja

(Mathis dan Jackson dalam Chukwa Stephen *et.al* 2018), tunjangan tambahan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. Tunjangan tambahan, atau bagian dari paket kompensasi total selain gaji untuk waktu bekerja. (Bernardin dalam Chukwa Stephen *et.al* 2018) tunjangan fokus pada mempertahankan (atau meningkatkan) kualitas hidup karyawan dan memberikan tingkat perlindungan dan keamanan finansial bagi pekerja dan keluarga mereka. anggota. Seperti rencana gaji pokok, tujuan utama sebagian besar program kompensasi organisasional adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas dan kompeten. Ajiola (2006) mendefinisikannya sebagai bagian dari paket penghargaan total yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja. tunjangan tambahan berfokus pada pemeliharaan (atau peningkatan) kualitas hidup karyawan dan memberikan tingkat perlindungan dan keamanan finansial bagi pekerja dan anggota keluarga mereka. seperti rencana gaji pokok, tujuan utama untuk sebagian besar program kompensasi pinggiran organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas dan kompeten. Chukwama Stephen 2018 menemukan fringe benefits secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Berdasarkan penjelasan tersebut, artinya semakin baik perusahaan memberikan *fringe benefit* maka kinerja karyawannya semakin meningkat karena karyawan merasa di hargai sehingga karyawan dapat memberikan semangat dan

efisiensi yang lebih besar dan dapat menghasilkan jangka panjang terhadap kinerjanya, maka hipotesis berbunyi **H1: *Fringe benefit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

B. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

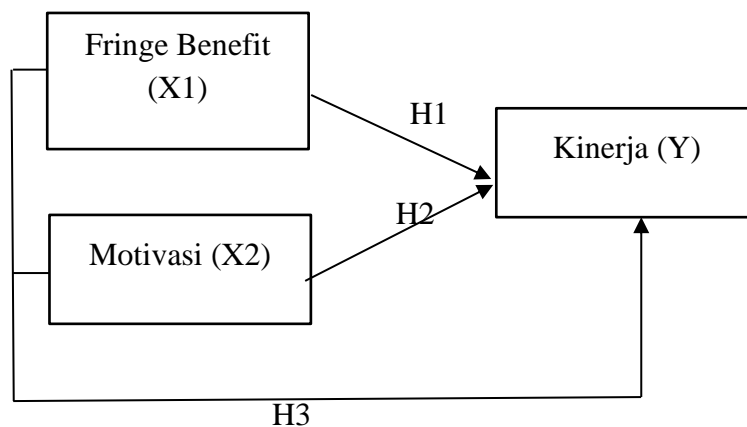
(Mangkunegara & Octorend, 2015). motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri sendiri atau mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dan sikap positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasinya untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal. (Astria, 2018:4) Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan yang membuat individu bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (Sudiardhita et al., 2018). Motivasi adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau dorongan. Filosofi dan praktik motivasi positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Husna Purnama (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang di berikan perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis berbunyi **H2: Pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

C. Pengaruh *Fringe benefit* dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Jasa Ekspedisi di Tanggamus

(Bratton dalam Hongqin Chang 2019) mendefinisikan tunjangan sebagai bagian dari total paket hadiah yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok atau kinerja.(Handoko 2016) menyatakan bahwa *fringe benefit* merupakan paket-

paket benefit dan pelayanan karyawan yang merupakan kompensasi tidak langsung dan bermaksud untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka Panjang. Elzan Fariza 2022 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin tinggi motivasi kerja di perusahaan maka kinerja karyawan semakin tinggi, dan Chukwama Stephen 2018 menyatakan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu jika tunjangan dan motivasi diberikan secara bersamaan kepada karyawan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja nya dengan baik. Maka hipotesis berbunyi: **H3 *Fringe benefits* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan membentuk kerangka konseptual pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. Hipotesis merupakan Jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan kerangka teori ini, maka hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *fringe benefit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga *fringe benefit* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan