

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi untuk menunjang penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Gea Alpenia Balqis (2017)	Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Arwana Anugerah Keramik Tanjung Pering-Inderalaya	Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F	Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
2	Shinta Yuri Damayanti (2017)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt Sumbertaman Keramika Industri (Ski) Kota Probolinggo.	Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dan kompensasi finansial langsung berpengaruh dominan.
3	Hapitamala (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Arwana Anugerah Keramik	Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F	Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

		Kabupaten Ogan Ilir)		
4	Ayank Amyra Said (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Tanteri Keramik Bali)	Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
5	Istara Oerat Syahman (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pabrik Keramik Di Mojokerto	Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

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

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sedangkan kompensasi itu sendiri ialah salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang lebih tinggi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan, kompensasi merupakan unsur yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut para ahli yang mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi yaitu:

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

2. Menurut Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa atas kerjanya yang diberikan kepada perusahaan.
3. Menurut Sastrohadiwiryo dalam bukunya yuniarsih (2011:125) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan 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 karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.2.1.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dalam pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

Balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang diterapkan antara lain:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (Gaji, Upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Oleh karena itu, prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan

karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Adapun tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang yang dikemukakan oleh Arep dan Tanjung (2003:197) dan terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara merekrut karyawan yang handal dan kompeten dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja ditempat tersebut sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui cara memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para karyawan.
3. Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup) atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Menurut Hasibuan (2008: 128-129) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan

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 Kesediaan Perusahaan

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

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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 Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan buruk dan sedikit maka kompensasi relatif kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Living Cost

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

2.2.1.4 Bentuk dan Komponen Kompensasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2009:118) bentuk dan komponen kompensasi yaitu sebagai berikut:

4. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya ialah gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
5. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
6. Tunjangan adalah merupakan tambahan di luar gaji yang diberikan perusahaan secara tetap dan berkala

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau dalam hal ini disebut karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:17). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan yang ditetapkan (Dessler, 2004:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam halnya ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institusional performance). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

2.2.2.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.2.2.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:69) Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008:87) Penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1) sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu di ubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Mulyadi (2004:416) adalah sebagai berikut :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara karyawan.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai atasan mereka dalam menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang tujuan dan manfaat penilaian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara objektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.2.2.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko dan keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.2.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika kemungkinan manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (job description). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi. Bagi karyawan, upah menentukan standar dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, resiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada

majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Jadi, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja dan komitmen terhadap tempat kerja.

Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya. Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Dinegara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat. Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.

2. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan potensi tinggi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja, jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah atau gaji, kenaikan pangkat atau jabatan serta penghargaan lainnya.

2.3 Kerangka Pikir

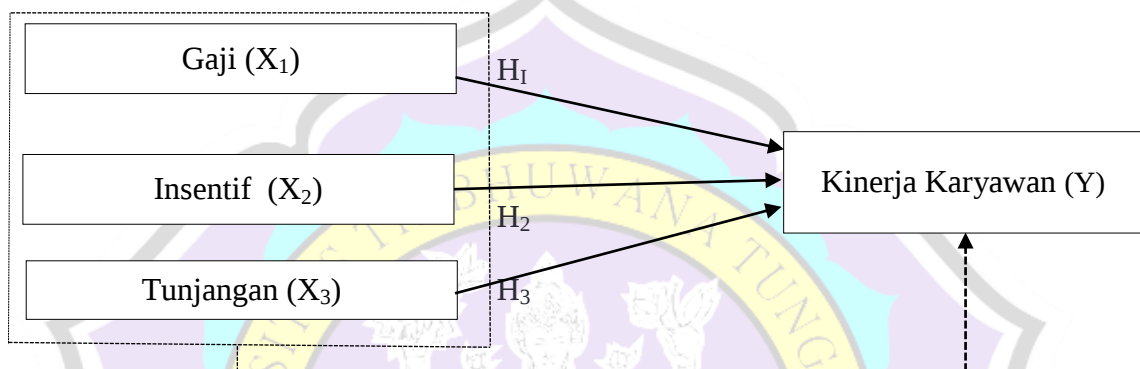
Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang memiliki sasaran visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasarannya, Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang menerapkan berbagai jenis kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang kepada pegawainya. Serta cara untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Dengan kompensasi yang baik maka Pengrajin Keramik Dinoyo akan mendorong dan memotivasi pegawainya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema karangka piker berikut:

Kompensasi X



Keterangan:

—→ : Pengaruh secara parsial (Uji t)

-----→ : pengaruh secara simultan (Uji F)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang ada dapat dirumuskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi Gaji, Insentif dan Tunjangan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

