

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan topik yang sama perserupa dan dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun Peneliti	Jurnal Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sastradipoera (Wartini dan Imaniati) (2023)	Analisis sistem kompensasi karyawan BPJS ketenagakerjaan Karawang	metode kualitatif	dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang mana kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau Perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial, pada periode yang tetap.
2.	Fitriyah Nurhidayah (2018)	Analisis Sistem kompensasi terhadap kinerja driver transportasi online	Metode kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pengemudi 53%.
3.	Rizana tarissa, desshyfa, fatihyara, Ramadhani, maudri, vania putri, wardhani. (2024)	Peran kinerja karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi di lingkungan Perusahaan	Metode kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas

4.	Anandha Kamilah, agus surya dharma, moh. Fajar noorahman.(2024)	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada secretariat daerah kabupaten balangan	Merode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, besar pengaruhnya sebesar 37% sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan hukuman atau punishment.
5.	Dewa ayu putu Aprilia citra dewi, gede putu agus jana susilia (2021)	Peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Metode kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja. (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Permai Cabang Singaraja.
6.	Risky afrizal Ramadhan,muhamad kamaludin,Rivaldo riski sinaga.(2022)	Analisis kompensasi karyawan pada pt sejatea indonesia	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Kesimpulan hasil penelitian yaitu Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEJATEA INDONESIA.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian saat ini

Penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan dan daerah yang berbeda. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan topik yang sedang dikaji. Dalam konteks sistem kompensasi, penelitian terdahulu umumnya membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja atau motivasi kerja karyawan di berbagai perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian saat ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan di CV Wewe Travel Kota Malang serta mengetahui bagaimana sistem tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja, penelitian ini lebih menekankan pada evaluasi sistem kompensasi secara menyeluruh, baik kompensasi finansial maupun non-finansial, dan dampaknya terhadap motivasi kerja. Perbedaan terletak pada objek penelitian dan metode yang digunakan. Adapun persamaan yang terletak pada variabel penelitian yang diamati, yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Salah satu upaya manajemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kepuasan kerja pegawai dan produktivitas pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah imbalan atau hak yang harus diterima oleh pegawai setelah mereka melaksanakan kewajibannya. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala pendapat berupa uang, barang yang langsung atau tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk dorongan dan mempertahankan karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan.

Menurut Hijratul S., Herminawati A., Muhlis R. (2017) Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai/pegawai baik langsung maupun tidak langsung atas apa yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah atau bonus. Sementara itu, santunan tidak langsung meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kantor, kendaraan dan rumah. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ada tiga bentuk kompensasi, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai secara berkala dan memiliki jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan kesepakatan yang disepakati bersama. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada pegawainya, baik itu berupa uang maupun barang dan jasa, sehingga karyawan merasa dihargai di tempat kerja.

2.2.1.1 Faktor-Faktor Kompensasi

Ada beberapa faktor kompensasi yang layak harus menarik pekerja yang berkualifikasi tinggi, memberi mereka kepuasan kerja, dan memotivasi mereka untuk sukses. (Sutrisno, 2017)

1. Tingkat upah dan gaji diberikan oleh berbagai organisasi yang bersaing
2. untuk menarik representasi komparatif.
3. Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum negara bagian atau federal lokal.
4. Biaya tipikal untuk barang-barang dasar.
5. Kapasitas organisasi untuk membayar
6. Produktivitas pekerja

2.2.1.2 indikator- indikator pemberian kompensasi

Menurut Husein Umar (2014) bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan.
2. Insentif, merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
3. Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan atas pencapaian target kinerja.
4. Upah, merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai atas lamanya jam kerja.
5. Premi, adalah sesuatu yang diberikan sebagai pemberian sebagai pendorong atau motivasi bagi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi bagi pegawai.

Terdapat beberapa fungsi pemberian kompensasi antara lain:

1. Alokasi sumber daya manusia yang efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berkinerja baik akan mendorong produktivitas kerja karyawan.
2. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan berimplikasi pada organisasi untuk menggunakan tenaga kerjanya seefisien dan seefektif mungkin. Dengan demikian organisasi akan mendapatkan keuntungan atau keuntungan yang sebesar-besarnya.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem kompensasi secara langsung menangani stabilitas organisasi dan secara tidak langsung berkontribusi untuk meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.2.1.3 Jenis -Jenis Kompensasi

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Karyawan ini dapat diberi kompensasi secara langsung atau tidak langsung.

a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial dapat dilakukan langsung dari pembayaran yang diterima dalam bentuk gaji, komisi atau upah. Menurut Dessler dan Tanya (2010), yang pertama adalah kompensasi jasa keuangan yang diberikan secara langsung yaitu upah, gaji pokok, komisi dan bonus. adalah jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan tetap berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati. Bonus biasanya diberikan sebagai insentif tambahan berdasarkan pencapaian atau hasil kerja yang lebih baik dari yang diharapkan. Komisi diberikan kepada karyawan, terutama yang bekerja di bidang penjualan, sebagai imbalan atas penjualan atau transaksi yang berhasil mereka lakukan. Kompensasi finansial langsung memiliki peran yang sangat penting karena ini merupakan bentuk penghargaan yang paling langsung dirasakan oleh karyawan.

b. Kompensasi Finansial secara tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung mencakup berbagai tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Beberapa contoh kompensasi finansial tidak langsung adalah

tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, asuransi jiwa, dan tunjangan hari raya. Dengan adanya kompensasi ini, karyawan tidak hanya mendapatkan penghasilan pokok, tetapi juga jaminan kesehatan dan masa depan yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan stabilitas finansial karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja.

c. **Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, tetapi lebih kepada pengakuan dan kesempatan pengembangan diri. Bentuk kompensasi ini meliputi penghargaan atas pencapaian karyawan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier, promosi, dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi non-finansial juga mencakup kebijakan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang dapat diatur sesuai dengan kebutuhan pribadi karyawan. Sebagai contoh, perusahaan yang menyediakan kesempatan untuk bekerja dari rumah (work from home) atau jam kerja yang fleksibel membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres.

2.2.1.4 Sistem Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

Menurut Mondy R. Wayne, (2016), Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan mitra, yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah karyawan berkinerja

tinggi untuk kebaikan bersama. Sistem kompensasi di bagi menjadi 3 sistem, sebagai berikut.

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya ganti rugi ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

b. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, jumlah kompensasi selalu didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan, bukan pada waktu yang dihabiskan untuk itu.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara kerja dimana ruang lingkup pelayanan ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.2.1.5 Tujuan pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan

Menurut T.Hani Handoko(2014), Tujuan pemberiana kompensasi yaitu:

1. Mempertahankan karyawan yang berkualitas Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menahan karyawan berprestasi agar tidak berpindah tempat kerja. Memberikan imbalan yang sepadan kepada pekerja yang memiliki prestasi baik agar ia mau bertahan. Dengan sosok adanya karyawan yang seperti ini membuat perusahaan harus bisa mencegah terjadinya perputaran karyawan
2. Menjamin keadilan lingkungan Perusahaan menjamin keadilan dalam hubungan antara pihak manajemen dan pihak karyawan.dengan cara itulah, karyawan bisa merasa lebih dihargai atas kerja keras yang telah mereka

lakukan dan berikan kepada Perusahaan.keadilan ini bisa berikan dalam bentuk upah, bonus, THR dan lainnya.

3. Memotivasi Terjadinya Perubahan Baik Kompensasi adalah sarana menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan memiliki iklim persaingan sehat. Jadi, dengan adanya kompensasi maka karyawan akan terpacu untuk mewujudkan performa yg terbaik karena adanya motivasi.

2.2.1.6 Dampak pemberian kompensasi kepada karyawan

Menurut Gary Dessler(2017), kompensasi yang berdampak kepada :

1. Produktifitas karyawan meningkat Jika produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan cara ini, perusahaan dapat tumbuh lebih baik. Dengan kompensasi ini, karyawan dapat selalu termotivasi untuk berhasil dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan lalu karyawan akan lebih rajin bekerja, sehingga segala sesuatunya dapat dilakukan dengan lebih tepat dan cepat.
2. Membawa reputasi perusahaan menjadi baik Hal bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja yang berkualitas dan memungkinkan para pencari kerja tertarik dengan perusahaan ini. Tetapi jika karyawan dalam perusahaan tersebut di penuhi oleh karyawan yang berkualitas, maka akan berdampak positif dalam perusahaan itu sendiri.
3. Perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas Jika karyawan tersebut bekerja pada perusahaan target, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja mereka. Jika kinerjanya mengagumkan, tidak ada

salahnya perusahaan memberikan kompensasi ekstra kepada karyawan tersebut. Ini untuk mempertahankan karyawan tersebut di Perusahaan

2.2.1.7 Fungsi Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2015), Salah satu fungsi utama dari kompensasi adalah efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia. Dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan yang berprestasi, organisasi dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, kompensasi juga berperan dalam menjaga stabilitas organisasi. Dengan menerapkan sistem kompensasi yang baik, perusahaan dapat membantu menjaga keseimbangan dan stabilitas di lingkungan kerja, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.1.8 Manfaat Kompensasi Kerja

a. Menjaga Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang memadai memainkan peran kunci dalam menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai dengan imbalan yang sesuai dengan usaha mereka akan lebih setia dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Loyalitas ini sangat penting dalam menciptakan hubungan jangka panjang yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang menawarkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar pasar

memiliki kesempatan lebih besar untuk mempertahankan karyawan berbakat mereka.

b. Memperkuat Hubungan Perusahaan dan Karyawan

Hubungan yang sehat antara perusahaan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kompensasi yang baik membantu memperkuat hubungan ini dengan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui melalui kompensasi yang layak, mereka akan lebih terbuka dan kolaboratif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi di tempat kerja.

c. Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi

Kompensasi yang baik dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan termotivasi oleh kompensasi yang mereka terima, mereka lebih berkomitmen untuk bekerja keras dalam memenuhi target perusahaan. Kompensasi yang dirancang dengan baik akan selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan, mendorong karyawan untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai visi dan misi organisasi.

d. Meningkatkan Produktivitas

Salah satu manfaat utama dari kompensasi yang baik adalah peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai melalui kompensasi yang adil dan memadai akan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan

melampaui ekspektasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang mengambil tindakan terhadap sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu motivasi adalah daya penggerak yang mengarahkan tujuan atau dorongan seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa mencapai tujuan organisasi berarti juga mencapai tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Firman M. dan Aslam J. (2021) Motivasi adalah perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang unik yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi begitu penting sehingga banyak filsuf, sosiolog, psikolog, dan pakar manajemen melakukan penelitian. Motivasi kerja sangat penting bagi tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari

karyawan, maka hal tersebut menjadi jaminan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku tertentu. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengertian motivasi di atas, dapat diketahui bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya, antara lain usaha, tujuan organisasi (goals), dan kebutuhan (need). Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

2.3.2.1 Pentingnya motivasi

Menurut Veithza Rivai, (2018) Motivasi kerja memiliki konteks penting yang melibatkan berbagai aspek yang memengaruhi dinamika organisasi. Pertama-tama, motivasi kerja sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terletak pada keahlian teknis karyawan, tetapi juga pada tingkat motivasinya. Motivasi kerja juga memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi dengan pekerjaan mereka lebih mungkin merasakan kepuasan pribadi dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Kepuasan kerja ini membentuk dasar dari lingkungan kerja yang positif, menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan pertumbuhan individu. Faktor ini tidak hanya menciptakan karyawan yang bahagia, tetapi juga berdampak positif pada budaya organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja juga terkait erat dengan retensi

karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung tetap setia pada organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat turnover yang rendah dapat menghemat biaya dan energi yang biasanya digunakan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Hal ini menciptakan stabilitas di dalam organisasi dan memberikan kesempatan bagi pengembangan jangka Panjang. Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menggerakkan inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan untuk berpikir di luar kotak dan memberikan ide-ide baru. Mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan, mendorong adopsi solusi inovatif dan pemikiran kreatif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dianggap sebagai pendorong utama bagi terciptanya lingkungan kerja yang inovatif. Selain dampak internal, motivasi kerja juga memainkan peran dalam membentuk hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih kooperatif dan mendukung sesama anggota tim. Hal ini menciptakan tim yang kuat, di mana komunikasi terbuka dan saling mendukung menjadi norma. Hubungan interpersonal yang positif ini bukan hanya menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama. Secara psikologis, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah karena mereka menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kesejahteraan psikologis ini tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berdampak positif pada dinamika kelompok dan produktivitas keseluruhan organisasi. Tidak hanya pada tingkat

individu, motivasi kerja juga memiliki dampak luas pada prestasi keseluruhan organisasi.

Organisasi yang mampu memotivasi karyawan mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan dan target mereka. Karyawan yang bersemangat cenderung bekerja secara lebih efektif dan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada prestasi. Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah pilar fundamental yang membentuk dinamika organisasi. Dari produktivitas individu hingga reputasi perusahaan, dampak motivasi kerja meluas ke berbagai aspek yang dapat membentuk keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konteks pentingnya motivasi kerja sangatlah esensial untuk pengelolaan yang efektif dan pencapaian tujuan organisasional

2.3.2.2 Faktor -Faktor Motivasi

Menurut Robins, s.p (2008), Ada berbagai atribut yang dapat diperhatikan oleh seseorang yang memiliki inspirasi kerja, antara lain:

1. Penyajian didasarkan pada usaha dan kemampuan seiring dengan pameran melalui pertemuan-pertemuan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Seringkali ada masukan yang substansial mengenai bagaimana ia harus menyelesaikan tugas secara ideal, memadai dan efektif (Rusni, 2020).

2.3.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Enny (2019) sebagai berikut:

1. Responsibility, memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, lakukan pekerjaan sebaik mungkin.
3. Kesempatan untuk Maju, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya.
4. Pengakuan Kinerja, memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari yang seharusnya.
5. Pekerjaan yang menantang, memiliki keinginan untuk belajar lebih giat agar dapat menguasai pekerjaan sesuai bidangnya.

2.3.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suryadewi (2020) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan disiplin karyawan
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja
5. Membuat pengadaan karyawan menjadi efektif
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
9. Meningkatkan moral karyawan
10. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikir mengenai analisi sistem kompensasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward. dalam sub ini penelitian akan menguraikan kerangka berpikir secara sistematis yang mulai dari tujuan hingga hasil yang akan diharapkan.

Gambar 2. 1 kerangka Berpikir

