

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Hersey menyatakan bahwa *“The motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”*. Motivasi tidak bisa terpisah oleh faktor pendorong (motif) dimana individu berperilaku, berbuat, dan bertindak. Faktor pendorong dapat disamakan dengan kebutuhan. Kebutuhan karyawan satu dengan yang lainnya berbeda dan memiliki sifat saling berhubungan. Maka, atasan harus melakukan survei untuk semua bawahannya.¹

Hasibuan mengatakan, motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang diberikan untuk para karyawan. Motivasi membicarakan cara menciptakan karyawan untuk bekerja keras tanpa paksaan dengan mengeluarkan kemampuan dan keterampilannya agar mencapai tujuan perusahaan yang dimiliki.² Sedangkan, Siagian menyatakan bahwa motif yaitu membangkitkan karyawan untuk menghidupkan atau menggerakkan kemampuan dan motif yang dimiliki akan menunjukkan dan mendistribusikan sikap, dan perilaku seorang karyawan yang selalu dihubungkan dengan pencapaian tujuan, untuk tujuan perusahaan ataupun tujuan individu para karyawan. Motivasi yaitu keadaan dari hubungan seorang karyawan bersama keadaan yang dihadapi. Sebab adanya perselisihan dalam kekuatan motivasi yang dihadapkan dengan seorang karyawan untuk menghadapi suatu masalah dibandingkan bersama pekerja lain yang menghadapi suatu masalah yang sama. Seorang karyawan akan memperlihatkan dorongan yang ada

¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2017), 273-274.

² Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Buku Seru, 2013), 191.

dalam menjumpai situasi yang lain dan berada pada masalah yang berbeda.³

Gitosudamo mengatakan bahwa motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sangat diutamakan bagi tinggi rendahnya aktivitas yang diberikan untuk perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki motivasi untuk para karyawan, akan menimbulkan penurunan kinerja terhadap perusahaan. Jika motivasi untuk para karyawan tinggi, maka akan memberikan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa adanya paksaan.⁴ Sedangkan, motivasi menurut Anita yaitu dorongan yang muncul dari individu karyawan yang akan memengaruhi hubungan dengan perilaku karyawan akan lingkungan sekitarnya, untuk memberi arahan perilaku yang dimiliki ke tujuan yang ada.⁵

Tumbuhnya motivasi karyawan yaitu satu kesatuan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Indriyo mengatakan bahwa proses motivasi terjadi pada individu seorang karyawan muncul suatu kebutuhan dan keinginannya belum dipenuhi sehingga menyebabkan munculnya dorongan agar kebutuhan dan keinginannya terpenuhi. Agar memperoleh tujuan prestasi yang diinginkan, sehingga karyawan memberikan kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman untuk mencapai tujuan kebutuhannya. Mengadakan pengumpulan dan pengamatan hasil kinerja berdasarkan peraturan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan memberikan usaha yang lebih dikarenakan usaha mereka dilihat dan dihargai.⁶

Berdasarkan pengertian motivasi menurut pendapat beberapa ahli diatas, peneliti memberi simpulan bahwa motivasi merupakan dorongan dari perusahaan yang diberikan untuk karyawan, kebutuhan karyawan, memberi dorongan, dan imbalan yang sesuai atas

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 110.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 111.

⁵ Anita Ike Lestari dan Hengky Widiandhono, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi*, Vol. XIX No 1 (2019): 204.

⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2013), 192.

pekerjaan karyawan sehingga menumbuhkan semangat dan meningkatkan kinerja karyawan agar bisa lebih produktif dan mencapai tujuan perusahaan.

b. Teori Motivasi

1) Teori Abraham H. Maslow

Teori kebutuhan Maslow dalam kurun waktu yang lama diingat sebagai teori yang sesuai dengan kondisi karyawan untuk dilaksanakan. Jika melihat teori Maslow, kebutuhan merupakan asal dari motivasi karyawan yang tidak diperbolehkan bertahap dan untuk tahapan tersebut menggunakan sebuah proses. Dapat diartikan bahwa karyawan dituntut untuk menghargai proses.⁷ Dalam konsep motivasi Maslow, kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi lima tingkatan kebutuhan, sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis bisa disebut dengan kebutuhan agar bertahan hidup dari kematian. Kebutuhan fisiologis dapat disebut sebagai tingkatan paling kecil yang tunjukkan oleh Maslow. Kebutuhan paling kecil ini dapat dilihat berupa sandang, pangan, dan papan yang harus dipenuhi oleh seorang individu.⁸

b) Kebutuhan Rasa Aman

Sesudah kebutuhan tingkat dasar tercukupi, maka individu berjuang untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, dapat disebutkan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Contoh:

- (1) Menciptakan informasi terhadap karyawan agar bersikap lebih berhati-hati pada saat bekerja.
- (2) Memberikan perlindungan asuransi jiwa.
- (3) Memberikan jaminan pekerjaan, yaitu jika karyawan bekerja dengan baik, maka tidak ada pemutusan hubungan kerja.

c) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*)

⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 101

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 122-123.

Social needs yaitu kebutuhan yang ketiga. Kebutuhan ini disebut kebutuhan untuk bersosialisasi terhadap orang disekitar. Kebutuhan ini bisa penuh jika berbaur dengan masyarakat. Contoh: setiap individu butuh akan kasih sayang, diakui dan dihormati akan keadaannya oleh selain diri sendiri.⁹

d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Esteem needs yaitu kebutuhan keempat yang dipenuhi. Saban manusia mempunyai kebutuhan alami akan pengakuan dari tempat mereka hidup maupun dari individu yang lain. Seiring berpengaruh dan adanya jabatan dalam sebuah organisasi, membuat individu tersebut menyadari pentingnya munculnya sifat wibawa dan sikap ingin disegani kepada individu yang lain terhadap diri sendiri.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Di era sekarang ini Hasrat untuk terpenuhinya pengaktualisasian individu yakni adanya Hasrat untuk menggunakan seluruh kemampuan yang ada dalam diri dan pengaktualisasian di dalam diri setiap individu.¹⁰

Sumber daya manusia memerlukan upah kerja yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan makan, tempat beristirahat, lingkungan kerja yang bebas dari bahaya yang sudah seharusnya diadakan sebelum manajer menawarkan perintah yang dibuat untuk diberikan pada karyawannya agar diperoleh harga diri, rasa tanggung jawab dan tempat agar mendapat pengalaman baru.¹¹

2) Teori X dan Y McGregor

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 123-124.

¹⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, 103.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 128.

McGregor bersama teori-teori yang dimiliki melakukan kegiatan yang memperlihatkan sisi peranan sentral yang dilakukan karyawan dalam perusahaan, bersama sudut pandang yang diperoleh dari para karyawan. Pada konsep teori X dan Y tersebut McGregor memberikan saran untuk tipe karyawan ada dua kategori¹², yaitu:

- a) Karyawan bersama posisi teori X yaitu tidak mempunyai rasa untuk membuat dirinya berada dalam kesuksesan.
- b) Karyawan bersama posisi teori Y yaitu senang terhadap dirinya sehingga membuat motivasi juang yang tinggi untuk mencapai kesuksesan.

3) Teori F.W Taylor

F.W Taylor memberi perhatian lebih terhadap teori miliknya terhadap pandangan bahwa memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup akan dirinya membuat manusia bekerja lebih keras untuk mencapai target. Dengan teori yang dimiliki dikatakan bahwa kerja keras seseorang dinilai dari tingkat kebutuhan yang dimiliki dan didukung dengan adanya imbalan yang sesuai. Sehingga atasan harus memberi timbal hasil yang sudah seharusnya diberikan, agar para karyawan bekerja lebih keras untuk tujuan perusahaan. Jadi, dalam teori yang dimiliki memberi timbal hasil akan memberi motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.¹³

c. Motivasi Dalam Ekonomi Syariah

Islam menyebutkan pada ayat Al-Qur'an tentang motivasi yang memiliki kegunaan menjaga individu dalam keberlangsungan hidup. Berikut firman Allah tentang motivasi dalam memenuhi kebutuhan manusia (An-Nahl: 112).¹⁴

¹² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 107.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 122.

¹⁴ Yuyu Siti Nurgilang, dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islamdi Btn Syariah Bogor," *Jurnal Nisbah Vol. 4 No. 1 (2018): 55*.

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعَمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ ۝ ١١٢ (النحل)

Artinya: “Dan Allah telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezeki datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk) nya mengingkari nikmat-nikmat Allah, karena itu Allah menimpakan kepada mereka bencana kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang mereka perbuat.”¹⁵

Pada Q.S. At-Taubah, Allah SWT., memberi perintah kepada manusia untuk bekerja sebagai dasar mencari rezeki dengan niat karena Allah SWT., dikarenakan untuk manusia yang bekerja keras, dan memiliki motivasi yang tinggi, bekerja agar bisa terpenuhi kebutuhan hidup dan mempunyai keinginan sebagai sarana agar dekat hanya kepada Allah SWT. (Q.S. At-Taubah: 105).¹⁶

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥ (التوبة)

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹⁷

¹⁵ Syamil Qur'an, Bukhara (*Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*), (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 280.

¹⁶ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1*, (2018): 113.

¹⁷ Syamil Qur'an, Bukhara (*Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*), (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 203.

d. Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi, yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dan bersih memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2) kompensasi yang memadai, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja keras.
- 3) supervisi yang baik, peranan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, karyawan akan bekerja untuk perusahaan dengan sepenuh hati apabila ada jaminan karir yang jelas.
- 5) Status dan tanggung jawab, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- 6) Peraturan yang fleksibel, peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.¹⁸

e. Bentuk-Bentuk Motivasi

Motivasi memiliki dua jenis, yaitu¹⁹:

- 1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu yang membuat dorongan kuat untuk mempunyai motivasi pada individu agar merubah semua perbuatan menuju ke arah yang cerah.
- 2) Motivasi Intrinsik (dari dalam)

Muncul dari dalam individu kemudian mendorong orang tersebut melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.

f. Tujuan Motivasi

Menurut Saydam, tujuan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan yaitu untuk,²⁰

- 1) Merubah tanggapan para karyawan agar mentaati peraturan..

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 118-120.

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 100.

²⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2017), 292.

- 2) Meningkatkan keinginan dan termotivasi untuk bekerja.
- 3) Meningkatkan rasa disiplin kerja.
- 4) Kinerja menjadi lebih baik.
- 5) Rasa tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan besar.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerjaan.
- 7) Menimbulkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh oleh karyawan untuk balas jasa kerja yang karyawan berikan.²¹ Menurut Tohardi, kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan sesuai kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equality*). Jika memberikan kompensasi yang tidak sesuai maka akan menimbulkan kecemburuan sosial. Sehingga harus dilakukan tindakan preventif agar meminimalkan adanya kecemburuan sosial.²² Sedangkan Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi sebagai semua penghasilan dari bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didedikasikan untuk karyawan sebagai timbal balik atas kinerja untuk perusahaan.²³

Menurut Wibowo, kompensasi yaitu penentangan pada kinerja karyawan atau jasa yang sudah diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan timbal balik yang dihibahkan dari perusahaan sebagai pengganti jasa yang diberikan oleh para karyawan.²⁴

b. Indikator Kompensasi

Wilson mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal dari perusahaan untuk pekerja sebagai bentuk imbalan jasa yang di berikan atas kontribusi pekerjaan mereka. Kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga akan fokus

²¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), 263.

²² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 182-183.

²³ Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 153.

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 348

pada pekerjaan mereka.²⁵ Menurut Paton, untuk memberikan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan. Indikator pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Sesuai, yang berarti pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan yang diterbitkan pemerintah.
- 2) Sama, yang berarti kompensasi sesuai harus sesuai dengan usaha dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan.
- 3) Seimbang, yang berarti perusahaan harus membayar kompensasi lebih banyak jika memperoleh keuntungan yang besar.
- 4) Efektif biaya, yang berarti memberikan kompensasi yang wajar untuk para karyawan.
- 5) Aman, yang berarti pemberian kompensasi harus dapat membantu kebutuhan dasar karyawan.
- 6) Pemberian intensif, yang berarti dapat menambah motivasi kerja menjadi lebih giat.
- 7) Bisa diterima karyawan, yang berarti adanya kesepakatan kedua belah pihak.²⁶

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut pendapat beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas kinerja yang mereka berikan secara adil sebagai bentuk penghargaan dan balas jasa dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Tujuan Kompensasi

kompensasi mempunyai tujuan untuk memberikan karyawan rasa adil dengan menghormati kinerja, memberi jaminan adil, menjaga dan melindungi karyawan, menciptakan karyawan yang bernilai dan memenuhi aturan yang ada.²⁷

1) Keadilan Internal

Memberi jaminan untuk karyawan dengan persyaratannya atau kecakapan atau mampu didalam

²⁵ Muhamad Ekhsan, dll., "The Impact of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Coal Companies", *Advances in Intelligent Systems Research*, volume 171 (2019): 412.

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 234-235.

²⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), 263.

perusahaan akan diberi kompensasi yang berbeda dan lebih besar.

2) Keadilan Eksternal

Memberi jaminan pada pekerjaan untuk imbalan yang adil dan sesuai untuk pekerjaan serupa dipasar kerja. Sedangkan menurut Hasibuan, pemberian kompensasi memiliki tujuan yaitu: terjadi menjalin kerja sama, memenuhi kepuasan kerja, pengadaan pegawai yang berkualitas, manajer mudah memotivasi bawahannya, stabilitas pegawai lebih terjamin karena pergantian karyawan relatif kecil, disiplin pegawai semakin baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan sehingga pegawai bisa fokus pada pekerjaannya.²⁸

d. **Kompensasi dalam Ekonomi Syariah**

Dalam Islam, upah harus dibayarkan sedemikian rupa sehingga karyawan bisa mencukupi kebutuhan dari hasil kerjanya, dan telah disampaikan hadits riwayat Bukhari, yang mempunyai arti “Telah memberi cerita untukku Bisyr bin Marhum telah memberi cerita kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi SAW. bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya”(HR Al-Bukhari).”²⁹

Dalam Islam, perusahaan harus memberikan timbal balik kepada karyawan akan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan adil dan sesuai dengan kesepakatan. Dapat dilihat dalam firman Allah SWT., dalam Q.S. Al-Muthaffifin ayat 1 sampai 3.

²⁸ Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 155-156.

²⁹ Efrita Norman, “Prinsip Kompensasi dalam Perspektif Islam,” *Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 3 Nomor 1 (2021)*: 113.

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۝ ١ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۝ ٢ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۝ ٣ (المطففين)

Artinya: “Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)! (Yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan, dan apabila mereka menakar atau menimbang (untuk orang lain), mereka mengurangi.”³⁰

Dalam agama Islam, perusahaan harus memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki dan memberi pertimbangan dengan keadaan yang ada dan tidak ada deskriminasi dalam memberi kompensasi didalam perusahaan.³¹ Dalam firman Allah SWT., dalam Q.S. An-Nahl: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ ۙ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧ (النحل)

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”³²

e. Strategi Kompensasi

Sinambela mengatakan pengembangan sistem kompensasi yang ada di perusahaan harus melakukan pembaruan strategi agar terjadi dukungan antara karyawan dan atasan. Strategi kompensasi tersebut berkaitan dengan³³:

³⁰ Syamil Qur’an, *Bukhara (Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah)*, (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 278.

³¹ Efrita Norman, “Prinsip Kompensasi dalam Perspektif Islam,” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 3 Nomor 1 (2021)*: 114-115.

³² Syamil Qur’an, *Bukhara (Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah)*, (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 203.

³³ Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2 (2019)*: 213-214.

- 1) Menganalisis pekerjaan, mengatur struktur organisasi perusahaan, menguraikan deskripsi tugas dan wewenang jabatan yang ada pada perusahaan.
- 2) Dalam melakukan penilaian pekerjaan harus berkaitan dengan keadilan internal dan peringkat pekerjaan harus tersusun, penilaian hasil untuk setiap pekerjaan, penyusunan pekerjaan satu dengan yang lainnya harus sebanding dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan yang sudah diselesaikan.
- 3) Melakukan survei untuk sistem kompensasi untuk memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

f. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan kedalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial dipecah dua bagian yaitu langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi non-finansial dibagi menjadi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Panggabean, jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi berikut³⁴:

- 1) Gaji, yang berarti balasan berupa uang yang diperuntukkan terhadap sumber daya manusia dengan rutin, seperti harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.
- 2) Upah, yang berarti balasan finansial yang diperuntukkan terhadap sumber daya manusia sesuai jam kerja dan jumlah barang diproduksi atau tenaga yang dikeluarkan untuk melayani.
- 3) Insentif, yang berarti balasan yang diberikan langsung untuk karyawan dikarenakan melakukan pekerjaan yang melebihi dari target.
- 4) Kompensasi, yang berarti imbalan tambahan dari perusahaan untuk karyawan dengan tujuan memberikan kesejahteraan untuk karyawan.

g. Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Hasibuan berpendapat, faktor yang memberi pengaruh besar-kecilnya pemberian kompensasi, yaitu³⁵:

³⁴ Sukidi dan Farid Wajdi, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016): 85

³⁵ Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 161.

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, semakin banyak yang mencari pekerjaan dibandingkan lapangan pekerjaan, maka kompensasi cenderung sedikit. Tetapi, semakin sedikit yang mencari pekerjaan maka kompensasi cenderung akan banyak.
- 2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan, ketika perusahaan mempunyai finansial yang sehat, kompensasi mempunyai kekuatan cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.
- 3) Serikat Buruh atau Organisasi Pegawai, jika serikat buruh mempunyai kekuatan dan pengaruh, kompensasi mempunyai tingkat cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.
- 4) Produktivitas Kerja Pegawai, semakin produktif seorang karyawan, maka tingkat kompensasi cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan upah minimum.
- 6) Biaya Hidup/Cost of Living, tingginya biaya hidup disuatu membuat tingkat kompensasi cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.
- 7) Posisi Jabatan Pegawai, karyawan dengan posisi jabatan tinggi maka tingkat kompensasi cenderung lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, tingginya tingkat pendidikan dan lamanya pengalaman kerja, maka tingkat kompensasi cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional, semakin maju perekonomian suatu daerah, tingkat kompensasi yang diberikan cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan, semakin sukar sebuah pekerjaan dan resiko yang tinggi akan pekerjaan, tingkat kompensasi cenderung lebih besar dan begitu pula sebaliknya.³⁶

³⁶ Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 162.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Brayfield mengatakan karyawan merasakan kepuasan kerja berasal dari sikap karyawan pada pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan menurut Morse, karyawan merasakan kepuasan kerja berasal dari pekerjaan dan yang ingin karyawan dapatkan.³⁷ Menurut Robbins, kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan pada pekerjaan yang dimiliki yang memperlihatkan kesenjangan yang seharusnya karyawan dapatkan.³⁸

Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan situasi yang menyentuh para karyawannya terhadap pandangan pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan kesanggupan karyawan untuk pekerjaan yang dimiliki.³⁹ Pekerjaan harus melakukan interaksi antara rekan kerja dan atasan, mentaati aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja.⁴⁰

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut pendapat beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan keinginan karyawan dalam pekerjaannya yang termasuk keadaan umum para karyawan.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk, teori kepuasan kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu⁴¹:

1) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

kepuasan kerja seorang karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang di bayangkan dan kebutuhan dengan apa yang menurut pandangannya telah tercapai semua pekerjaannya.

³⁷ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016): 82.

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 501.

³⁹ Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 228.

⁴⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 502

⁴¹ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: KDT, 2005), 190-192.

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Karyawan akan merasakan kepuasan bergantung pada bagaimana perusahaan memberikan keadilan kepada para karyawan.

3) Teori Dua Faktor (*Two Faktor Theory*)

Teori dua faktor membuat karyawan merasa puas dan tidak puas,

c. **Kepuasan Kerja dalam Ekonomi Syariah**

Kepuasan kerja dihubungkan dengan ekonomi Syariah menghasilkan kerja dengan hati sehingga menghasilkan kinerja yang baik maka akan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT., dalam Q.S. Ibrahim: 7,

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾ (ابراهيم)

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”⁴²

d. **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki, indikator kepuasan kerja mempunyai lima penyebab, yaitu⁴³:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*), kepuasan kerja memberikan kesempatan untuk para karyawan memenuhi kebutuhan yang dimiliki dengan secara pasti disebabkan oleh tingkat karakter sebuah pekerjaannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*), kepuasan kerja yaitu proses yang memperlihatkan kesenjangan diantara harapan yang diinginkan karyawan.
- 3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*), kepuasan kerja yaitu hasil dari tanggapan pekerjaan yang memberi proses terhadap nilai pekerjaan karyawan.

⁴² Syamil Qur'an, Bukhara (Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah), (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 256.

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 504.

- 4) Keadilan (*Equality*), kepuasan kerja yaitu apa yang dihasilkan karyawan sebanding dengan pemasukan yang memberi untung.
- 5) Komponen Genetik (*Genetic Components*), kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan genetic.⁴⁴

e. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa faktor, sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu diantaranya usia karyawan, kesehatan para karyawan, kecerdasan (IQ) yang dimiliki karyawan, dasar pendidikan karyawan, emosi, pola pikir karyawan, sikap kerja para karyawan, dan kepribadian yang dimiliki karyawan.⁴⁵

2) Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor intrinsik pekerjaan berupa lambang kerja sehingga karyawan diharuskan memiliki skill khusus yang dimiliki karyawan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Manajer mengontrol pekerjaan, sehingga karyawan tidak merasa diberi pekerjaan yang kecil sehingga merasa jenuh ataupun diberi pekerjaan yang terlalu banyak sehingga membuat tekanan pada diri karyawan.⁴⁶

3) Gaji dan Fasilitas

Faktor penghasilan, fasilitas jaminan kesehatandan jaminan hari tua seringkali memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

4) Pengawasan

Menurut Sondang, yang diperlukan dalam pengawasan, yaitu menekankan usaha yang bersifat prefentif, jika terjadi penyimpangan harus dikoreksi secara edukatif, pengawasan harus objektif dan

⁴⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 505.

⁴⁵ Dinyi Farid Imtiyaz, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6 (2020): 4*.

⁴⁶ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: KDT, 2005), 195.

disiplin.⁴⁷ Kinerja supervisi yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada akan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk.⁴⁸

5) Promosi Karir

Promosi membuat karyawan menciptakan kepuasan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

6) Rekan Kerja

Kelompok kerja yang memiliki hubungan yang erat menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan menjalin hubungan erat pada sesama karyawan.⁴⁹

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari Bahasa Inggris “*performance*”. Kinerja yaitu sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya dalam perseorangan ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵⁰ Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan pendekatan strategis dan terpadu agar perusahaan sukses berkelanjutan dengan cara meningkatkan dan menjadikan kinerja karyawan dengan menjadikan kecakapan dalam tim dan kontribusi setiap karyawan.⁵¹

Menurut Nursam, kinerja merupakan hasil pencapaian atas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dalam rangka melaksanakan tujuan perusahaan.⁵² Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja merupakan tanggung jawab pada hasil kerja yang seimbang antara kecakapan dan jumlah

⁴⁷ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: KDT, 2005), 196.

⁴⁸ Diyini Farid Intiyaz, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020): 5.

⁴⁹ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: KDT, 2005), 201.

⁵⁰ Nirvana Monika Sangkaen, dll., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8. No. 1, (2019): 99.

⁵¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 8.

⁵² Meita Pragiwani, dll., “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)”, *Responsive, Volume 3 No. 3 Oktober* (2020): 122.

yang diberikan karyawan pada pekerjaannya. Kinerja bisa berjalan dengan baik jika karyawan terpenuhi kebutuhannya, seperti mendapatkan gaji sesuai perjanjian, memperoleh fasilitas untuk pelatihan karyawan dan pengembangan skill rutin, lingkungan kerja kondusif, mendapatkan keadilan, memberikan pekerjaan sesuai keahliannya dan terdapat umpan balik dari perusahaan.⁵³

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut pendapat beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan para karyawan terpenuhi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman J Simanjuntak, faktor-faktornya antara lain, yaitu:

- 1) Faktor Individu, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu kemampuan dan keterampilan kinerja yang diberikan dan kerja keras.
- 2) Faktor Organisasi, dalam menjalankan tugas, karyawan memerlukan faktor pendukung berbentuk kelompok kerja sama, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja dari tempat dia bekerja.
- 3) Faktor Manajemen, Kinerja karyawan dan kinerja perusahaan mengharapkan kemampuan yang dimiliki oleh para atasan, dalam perusahaan untuk memberikan sistematika kerja dan hubungan dengan para karyawan menjadi aman dan selaras, kompetensi para pekerja bisa berkembang dengan baik, dan motivasi untuk para karyawan ditingkatkan sehingga karyawan akan bekerja

⁵³ Nirvana Monika Sangkaen, dll., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8. No. 1, (2019): 99.

semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵⁴

c. Kinerja Karyawan dalam Ekonomi Syariah

Dalam (Q.S. At-Taubah: 105), seorang karyawan, yang mempunyai bisnis, ataupun sebagai individu untuk selalu memberikan penilaian untuk diri sendiri.⁵⁵

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥
(التوبة)

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁵⁶

seorang karyawan, yang mempunyai bisnis, ataupun sebagai individu mendapatkan pengakuan dari orang lain merupakan bukan sebuah tujuan, tetapi yang dituju yaitu pengakuan dari Allah SWT.⁵⁷, hal ini dijelaskan dalam Q.S. Alam Nasyah: 7-8⁵⁸

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۙ وَالِىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝ ٨ (الشرح)

Artinya: "dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain),"

⁵⁴ Nirvana Monika Sangkaen, dll., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8. No. 1, (2019): 100-101.

⁵⁵ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1, (2018): 115.*

⁵⁶ Syamil Qur’an, *Bukhara (Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah)*, (Bogor: Sygma Exagrafika, 2010), 203.

⁵⁷ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1, (2018): 117.*

⁵⁸ Syamil Qur’an, *Bukhara (Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah)*, 596.

Dalam ayat Q.S. Alam Nasyah: 7-8, memiliki arti kandungan yang berarti karyawan diwajibkan bekerja dengan hati yang ikhlas agar mendapat prestasi yang diharapkan sehingga bisa dinikmati hasil yang dikerjakan dengan rasa syukur kepada Allah SWT.⁵⁹

d. Indikator Kinerja

Menurut Manggison, penilaian kinerja yaitu sebuah cara yang dipakai atasan untuk memutuskan bagaimana para bawahan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan sesuai tanggung jawabnya.⁶⁰ Sedangkan menurut Wibowo, faktor yang dijadikan indikator kinerja harus bersangkut paut, penting dan berarti, dan mempunyai wawasan luas, yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut⁶¹:

- 1) Produktivitas, pengeluaran sebuah perusahaan untuk karyawan harus sesuai dengan kinerja karyawan yang dibeeikan.
- 2) Kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan pembeli dengan melakukan pembelian kembali.
- 3) Ketepatan Waktu, waktu khusus yang ditetapkan perusahaan untuk melihat ketepatan waktu menyelesaikan sebuah pekerjaan.
- 4) *Cycle Time*, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan satu pekerjaan untuk pekerjaan yang lain.⁶²
- 5) Biaya, memaksimalkan pendapatan dan mempersempit pengeluaran.⁶³

⁵⁹ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam," *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3, Nomor 1, (2018): 118.*

⁶⁰ Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2 (2019): 214.*

⁶¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 235.

⁶² Nirvana Monika Sangkaen, dll., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 1, (2019): 101.*

⁶³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 237.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Giyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor." ⁶⁴	Meneliti variabel-variabel bebas yang sama yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Juga meneliti variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik <i>field research</i> , yaitu penelitian yang memeriksa hubungan timbal balik antara variabel terhadap tempat penelitian yang alami dan meminimalkan tingkat keterlibatan penelitian dengan alat pengumpulan data penggunaan	Didalam penelitian ini fokus pada dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Objek yang ada dalam penelitian yaitu pada Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor dan dengan jumlah sampel 58 responden. Sedangkan peneliti pada karyawan PR. Laut Berlin Kudus dengan jumlah sampel 37 responden.

⁶⁴ Giyanto, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor, *Majalah Ilmiah Istitut STIAM I Volume XIII, No. 01* (2016).

		angket yang dikasih kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian.	
2.	Prayoga Setia Darma “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan” ⁶⁵	Meneliti variabel bebas yang sama yaitu kompensasi. Juga meneliti variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif,	Didalam penelitian ini berpusat kepada satu variabel bebas yaitu kompensasi sedangkan pada peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini mempunyai dua variabel terikat yaitu kepuasan dan kinerja karyawan, sedangkan peneliti mempunyai satu variabel yaitu kinerja karyawan. Objek yang ada dalam penelitian ini yaitu pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia dengan 70 responden. Sedangkan peneliti pada karyawan PR. Laut Berlin Kudus dengan jumlah sampel 37 responden.
3.	Kevin Pang dan Chin-Shan Lu’, “Motivasi	Uji reliabilitas dan koefisien korelasi item-total yang	Didalam penelitian ini berfokus pada 3 variabel bebas yaitu

⁶⁵ Prayoga Setia Darma, The Effect of Compensation and Employee Performace, *Management and Economics Journal Volume 1, Issue 1* (2017).

	<p>Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Dan Kinerja Organisasi Sebuah Studi Empiris Perusahaan Pengiriman Peti Kemas di Taiwan”⁶⁶</p>	<p>dikoreksi digunakan untuk menguji konsistensi internal dari tanggapan kuesioner. Meneliti variabel bebas yang sama yaitu motivasi organisasi, kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif,</p>	<p>motivasi organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja Organisasi sedangkan pada peneliti terdapat tiga variabel bebas yaitu, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. analisis model regresi berganda dilakukan untuk menguji hubungan antara motivasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Objek yang ada dalam penelitian ini yaitu pada Karyawan Perusahaan Pengiriman Peti Kemas di Taiwan dengan 59 responden. Sedangkan peneliti pada karyawan PR. Laut Berlin Kudus dengan jumlah sampel 37 responden.</p>
<p>4.</p>	<p>Sukidi dan Farid Wajdi, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan</p>	<p>Meneliti variabel bebas yang sama yaitu motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Juga meneliti variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. Penelitian</p>	<p>Objek yang ada dalam penelitian ini yaitu pada Karyawan dinas pertanian, perkebunan, dan kehutanan kabupaten Boyolali dengan 60 responden. Sedangkan peneliti pada karyawan PR.</p>

⁶⁶ Kelvin Pang dan Chin-Shan Lu, “Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan)”, *Maritime Business Review Vol. 3 No. 1* (2018).

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” ⁶⁷	ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, Penelitian ini menggunakan analisis yang dinamakan analisis jalur atau Path Analysis (PA) dengan bantuan software SPSS.	Laut Berlin Kudus dengan jumlah sampel 37 responden.
5.	Diyani Farid Imtiyaz, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya” ⁶⁸	Meneliti variabel bebas yang sama yaitu motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Juga meneliti variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan penelitian kuantitatif.	Objek yang ada dalam penelitian ini yaitu pada Karyawan PT. Labora Duta Anugrah dengan 35 responden. Sedangkan peneliti pada karyawan PR. Laut Berlin Kudus dengan jumlah sampel 37 responden. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung sedangkan peneliti tidak menggunakan data sekunder.

Sumber: Data yang diolah dari beberapa sumber jurnal

⁶⁷ Sukidi dan Farid Wajdi, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016).

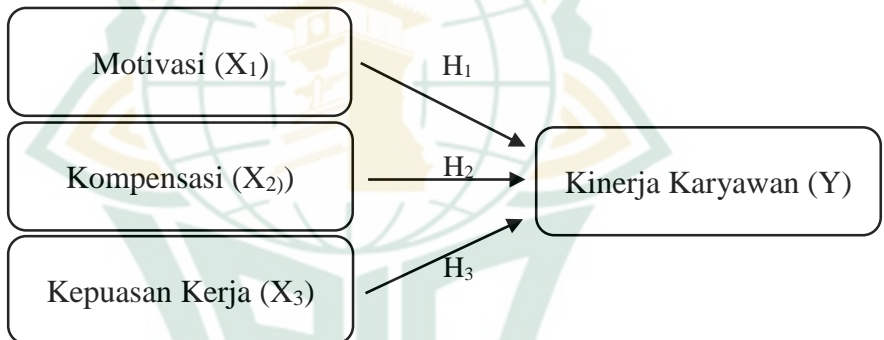
⁶⁸ Diyani Farid Imtiyaz, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020).

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yaitu gabungan ikatan antar variabel dari beberapa teori yang telah dideskripsikan dan disusun. Setelah teori terdeskripsikan kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, kemudian akan memunculkan gabungan tentang hubungan variabel yang diteliti dan dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.⁶⁹

Kesimpulannya, bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan motivasi yang baik dari perusahaan, kompensasi yang adil dan sesuai untuk karyawan, dan kepuasan kerja yang harus diberikan oleh perusahaan sebagai hak para karyawan maka kinerja karyawan akan sangat berpengaruh. Berdasarkan pengertian diatas, kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



Keterangan:

- H₁: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PR. Laut Berlin Kudus.
- H₂: Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PR. Laut Berlin Kudus.
- H₃: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PR. Laut Berlin Kudus.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat dikatakan keadaan yang belum pasti. Hipotesis yaitu proses rasional berlandaskan teori, dalil, hukum, dan penelitian sebelumnya. Hipotesis bisa dalam bentuk pernyataan yang mewujudkan ikatan yang dimiliki variabel, keadaan ikatan

⁶⁹ Sugioyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 89.

tersebut mengikuti ruang gerak yang keluar dari kebenaran.⁷⁰ Dalam penelitian ini, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin Kudus

Hasibuan mengatakan, motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang diberikan untuk para karyawan,⁷¹ sedangkan motivasi menurut Anita yaitu dorongan yang muncul dari individu karyawan yang akan memengaruhi hubungan dengan perilaku karyawan akan lingkungan sekitarnya, untuk memberi arahan perilaku yang dimiliki ke tujuan yang ada.⁷² Agar memperoleh tujuan prestasi yang diinginkan, sehingga karyawan memberikan kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman guna sampai kepada tujuan kebutuhannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Giyanto (2016),⁷³ menunjukkan bahwa motivasi dengan cara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Sukidi dan Farid Wajdi (2016)⁷⁴, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan. Menurut penelitian Dinyi Farid Imtiyaz (2020)⁷⁵, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan penelitian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁷⁰ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 44.

⁷¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2017), 273-274.

⁷² Anita Ike Lestari, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi*, Vol. XIX No 1 (2019): 142.

⁷³ Giyanto, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor, *Majalah Ilmiah Istitut STIAM I Volume XIII, No. 01* (2016), 8.

⁷⁴ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016), 86.

⁷⁵ Dinyi Farid Imtiyaz, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020), 15.

H₁: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PR. Laut Berlin Kudus

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin Kudus

Kompensasi sangat penting untuk menghidupi karyawan, kompensasi juga kewajiban perusahaan kepada karyawannya. Wilson mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diberikan oleh perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas kontribusi kinerja mereka.⁷⁶ Kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga akan fokus pada pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga harus melalui pertimbangan pemberian kompensasi sehingga tidak ada kesenjangan diantara karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh Prayoga Setia Darma (2017),⁷⁷ kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia. Menurut penelitian Kevin Pang dan Chin-Shan Lu (2018)⁷⁸, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam hal variasi keterampilan. Menurut penelitian Sukidi dan Farid Wajdi (2016)⁷⁹, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan. Menurut penelitian Dinyi Farid Imtiyaz (2020)⁸⁰, Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan penelitian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁷⁶ Muhamad Ekhsan, dll., "The Impact of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Coal Companies", *Advances in Intelligent Systems Research*, volume 171 (2019): 142.

⁷⁷ Prayoga Setia Darma, *The Effect of Compensation and Employee Performance*, *Management and Economics Journal Volume 1, Issue 1* (2017): 75-76.

⁷⁸ Kelvin Pang dan Chin-Shan Lu, "Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan)", *Maritime Business Review Vol. 3 No. 1* (2018): 50.

⁷⁹ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016): 86.

⁸⁰ Dinyi Farid Imtiyaz, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020): 16.

H₂: Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PR. Laut Berlin Kudus.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin Kudus

Bukan hanya motivasi dan kompensasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Menurut Morse, karyawan merasakan kepuasan kerja berasal dari pekerjaan dan yang ingin karyawan dapatkan.⁸¹ Sehingga kepuasan kerja karyawan harus dipertimbangkan oleh perusahaan dengan seksama dan detail agar karyawan bisa memberi kinerja yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Giyanto (2016),⁸² kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan. Menurut penelitian Diyni Farid Imtiyaz (2020)⁸³, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PR. Laut Berlin Kudus.

⁸¹ Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016): 42

⁸² Giyanto, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor, *Majalah Ilmiah Istitut STIAM I Volume XIII, No. 01* (2016): 9.

⁸³ Diyni Farid Imtiyaz, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020): 17.