

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Tentang Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar balas jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak (Hasibuan2005:117). Kompensasi dapat juga dikatakan bahwa bagaimana cara manajemen perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan, dimana sebagai imbalan balas jasa untuk kerja mereka.

2. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) (Hasibuan 2008:118).

Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Dan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Rachmawati 2008:149)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang paling penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari sesuatu perusahaan tertentu.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat kompensasi, perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi adil dan layak menjadi lebih baik dan dapat menunjang terjadinya peningkatan prestasi kerja. (Hasibuan 2005:127) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi seperti :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, yakni jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil dan sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, yakni apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat

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

- c. Serikat buruh / organisasi karyawan, yakni apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar dan sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktifitas kerja karyawan, yakni jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya jika produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan yang sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup (*Cost of Living*), yakni apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar dan sebaliknya jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- g. Posisi Jabatan karyawan, yakni apabila karyawan menduduki jabatan yang lebih tinggi maka ia akan menerima kompensasi yang lebih besar dan sebaliknya jika karyawan tersebut menduduki jabatan yang lebih rendah maka akan memperoleh kompensasi yang lebih kecil. Hal ini

wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan, yakni jika karyawan memiliki pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik dan sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan memiliki pengalaman kerja yang kurang akan mendapatkan kompensasi lebih kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional, yakni apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi akan rendah, karena terdapat banyak pengangguran.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan, yakni jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (*finansial, keselamatan*) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

4. Manfaat Kompensasi.

Adapun manfaat kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya yang berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan karyawan, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya

(Mangkunegara 2000:84). Manfaatnya adalah bagian penting dari tanggung jawab departemen dimana yang terpenting dari suatu pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya (Simamora 2004:441). Menurut manfaat adanya kompensasi adalah guna mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan dapat merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran (Rachmawati 2008:143)

Karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini.

5. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motifasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Maka secara umum pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan (Hasibuan, 2000:121).

Maka dengan tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas (Hasibuan 2005 :122 -123).

6. Indikator Kompensasi

Perusahaan memerlukan suatu teknik yang dapat membantu perusahaan dalam menentukan tingkat upah karyawan. Ada beberapa teknik yang tersedia dimana masing-masing teknik memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri. Kompensasi dibedakan dalam dua bentuk yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi yang bersifat keuangan tentunya merupakan kompensasi yang berkaitan dengan masalah keuangan, kompensasi ini dibedakan dalam dua bentuk yaitu baik yang bersifat langsung seperti gaji atau upah, pembayaran prestasi, bonus, tunjangan hari raya (THR), pembagian laba, pembangian saham, maupun yang bersifat tidak langsung seperti asuransi jiwa/asuransi kesehatan, pensiun, liburan, cuti, fasilitas untuk karyawan seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir (Simamora 2004:443)

B. Teori tentang Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Pengertian atau defenisi dari komunikasi bermacam- bermacam sebagai mana diketahui bahwa banyak yang mengemukakan oleh para ahli. Namun yang dikemukakan tersebut hanyalah memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi antar karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001:145), komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Sedangkan menurut Sutrisno (2007:42), ada beberapa pengertian komunikasi yaitu:

1. Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain (seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang- gelombang suara)
2. Penyampaian atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme pesan yang disampaikan
3. Proses yang dilakukan satu sistem untuk mempengaruhi sistem lain.

Menurut Daryanto (2010 : 191), komunikasi adalah proses yang mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, melalui pengirim dan penerimaan pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), sehingga terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu informasi yang disampaikan kepada penerima informasi tersebut dengan tujuan yang baik.

2. Arti Penting Komunikasi

Menurut Sutrisno (2007:42-43), arti penting komunikasi adalah:

- a. Komunikasi mencakup penciptaan arti atau makna dalam diri penerima
- b. Komunikasi melibatkan pengalihan informasi
- c. Komunikasi melibatkan ribuan rangsangan potensial.

Sedangkan menurut Daryanto (2010:182), komunikasi itu penting, karena suatu organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi, apabila tidak ada

komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan para penyelia tidak dapat memberikan intruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa komunikasi itu penting yang dimana setiap orang menggunakan komunikasi dalam menyampaikan sesuatu kepada orang yang menerima pesan tersebut.

3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2001:148-150), faktor komunikasi terbagi atas 2 yaitu:

- a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

1. Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang digunakan oleh *sender*.

4. Media Saluran yang digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

1. Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan

2. Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi.

3. Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula pada komunikasi. Pengetahuan yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.

4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

4. Manfaat dan Tujuan Komunikasi

Menurut Sutrisno (2007:44), ada beberapa manfaat komunikasi:

a. Pertumbuhan Ekonomi

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan, makin banyak pengalaman kita peroleh makin berkembang kita sebagai manusia.

b. Belajar

Belajar berarti pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian secara keseluruhan.

c. Kesadaran Diri

Kita akan sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi kita mendapatkan informasi dari orang lain (baik secara langsung atau tidak langsung) tentang kita.

d. Integrasi dengan Lingkungan

Kita sebagai manusia harus memiliki lingkungan, yang dimana saling membutuhkan antara manusia yang satu dengan yang lain.

Sedangkan menurut Daryanto (2010:145), ada 4 jenis manfaat/fungsi komunikasi adalah:

a. Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting.

b. Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ini sangat erat kaitannya dengan komunikasi sosial yang dimana komunikasi ekspresif yang dapat dilakukan sendirian ataupun kelompok. Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan memengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh mana komunikasi tersebut instrument untuk menyampaikan perasaan-perasaan kita.

c. Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual biasanya dilakukan secara kolektif.

d. Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum, yaitu menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan dan juga menghibur.

Menurut Daryanto (2010:200), tujuan komunikasi terdiri atas:

a. Menemukan

Salah satu tujuan utama komunikasi menyangkut penemuan diri (*personal discovery*). Apabila berkomunikasi dengan orang lain, anda belajar mengenai diri sendiri selain juga orang lain.

b. Berhubungan

Salah satu tujuan yang paling kuat adalah berhubungan dengan orang lain. membina dan memelihara hubungan dengan orang lain). Kita ingin merasa dicintai dan disukai, kemudian kita juga ingin mencintai dan menyukai orang lain.

c. Meyakinkan

Media massa dapat meyakinkan kita agar mengubah sikap dan perilaku kita. Media dapat hidup karena adanya dana dari iklan, yang diarahkan untuk mendorong kita membeli berbagai produk.

d. Bermain

Kita menggunakan banyak perilaku komunikasi untuk bermain dan menghibur diri kita mendengarkan pelawak, musik, dan film sebagian besar untuk hiburan. demikian pula banyak dari perilaku komunikasi kita dirancang untuk menghibur orang lain.

5. Indikator Komunikasi

Ada 5 (lima) indikator komunikasi (Suranto ; 2005:105), yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagai dimaksudkan komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

c. Pengaruh pada sikap

Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

d. Hubungan

Hubungan yang makin baik bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan *interpersonal*. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

e. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

C. Teori Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja banyak dikemukakan oleh para ahli, yang dimana pengertian yang dikemukakan memiliki batasan yang membuat pengertian kinerja tersebut berbagai macam.

Menurut Sutrisno (2007:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun menurut Wibowo (2010:101-102), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan menurut Armstrong dalam Wibowo (2010:8), kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepak.

Dengan para pendapat ahli maka dapat disimpulkan, kinerja merupakan tentang apa yang akan dikerjakan dan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2. Arti Penting kinerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005:9), oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja

(output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif baik yang menyangkut keunggulan maupun kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok (tim) terhadap pekerjaannya yang relevan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi selama periode waktu tertentu, yang dilakukan secara sistematis dan berkala (periodik) oleh penyelia, manajer, pusat penilaian, maupun departemen sumber daya manusia (Rachman 2009:10).

Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Dan ini semua berarti dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan juga dapat mengurangi biaya yang sedikit.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor (Mangkunegara 2005:14), yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

- b. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Menurut Timple (Mangkunegara 2005;15), faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor – faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis – jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan (Mangkunegara 2005:16-17).

1. Faktor individu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai.

4. Manfaat Kinerja

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja karyawan, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan dan pegawai.

Menurut Wether dan Davis (Rachman 2009:14-16) secara terperinci mengemukakan manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Performance improvement

Umpan balik kinerja memungkinkan para karyawan untuk menerapkan langkah yang tepat dalam memperbaiki kinerja berikutnya.

b. Compensation adjustments

Penilaian kinerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.

c. Training and development needs

Adanya kebutuhan akan pelatihan

d. Job design errors

Kinerja yang buruk mungkin menggambarkan adanya kesalahan dalam merancang pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan – kesalahan tersebut.

5. Tujuan Kinerja

Menurut Sunyoto dalam (Mangkunegara 2005:10-11) tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja. Tujuan dari diadakannya evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga termotivasi untuk melakukan yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
- f. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- g. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

6. Indikator kinerja

Ada 7 indikator yang mendukung kinerja karyawan (Wibowo 2012:102-105) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda secara aktif, yang dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat

diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintetif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika suatu pekerjaan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Seseorang apabila bekerja untuk dirinya sendiri, prestasinya dapat berbeda dengan apabila bekerja bersama dengan orang lain dalam kelompok. Kinerjanya dapat menjadi lebih baik dan meningkat, namun sering kali menjadi merosot apabila salah dalam menanganinya.

Adapun indikator yang terdapat pada perusahaan tempat penelitian dilakukan adalah : Tujuan, Standar, Umpan Balik, Kompetensi.

D. Penelitian Terdahulu

Hutagalung (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Banyaknya populasi 90 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan metode analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa koefisien regresi sederhana untuk variabel Kompensasi sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja sebesar 0,667. Hasil penelitian dari koefisien regresi berganda untuk variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tertinggi diberikan oleh variabel Disiplin Kerja yakni sebesar 0,533 dan variabel Kompensasi sebesar 0,352. Terdapat pengaruh antara Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Vebrina (2013) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Pekerjaan fisik, dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN Cabang Madiun:, populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan metode analisis menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 4,360 dengan signifikansi 0,000. Variabel lingkungan pekerjaan fisik diperoleh t hitung sebesar 2,111 dengan signifikansi 0,039. Variabel komunikasi diperoleh t hitung sebesar 2,974 dengan signifikansi 0,030. Dapat dilihat bahwa f hitung sebesar 13,278 dengan p-value 0,000. Karena f hitung $13,278 > f$ tabel 2,74 dan p-value $0,000 <$ dari 0,005 maka model regresi tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan pekerjaan fisik dan komunikasi memiliki kontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

E. Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Semangat dan kegairahan karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dipengaruhi oleh jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi.dan juga lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kegairahan kinerja karyawan (Nitisemito 2000:183). Kompensasi dapat bertindak sebagai perangsang atau insentif untuk menarik tenaga kerja. Kebijakan kompensasi perusahaan biasanya menetapkan batasan upah atau gaji yang berbeda pada berbagai pekerjaan. Besarnya kompensasi yang diperoleh secara individu juga akan membawa dampak benturan sosial mana kala kompensasi diberikan secara tim

kerja. Gomes mengemukakan (Mangkunegara 2005:9) adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

F. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Moeljono (Mangkunegara ; 2005:28), budaya perusahaan yang disosialisaikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.

G. Kerangka Konseptual

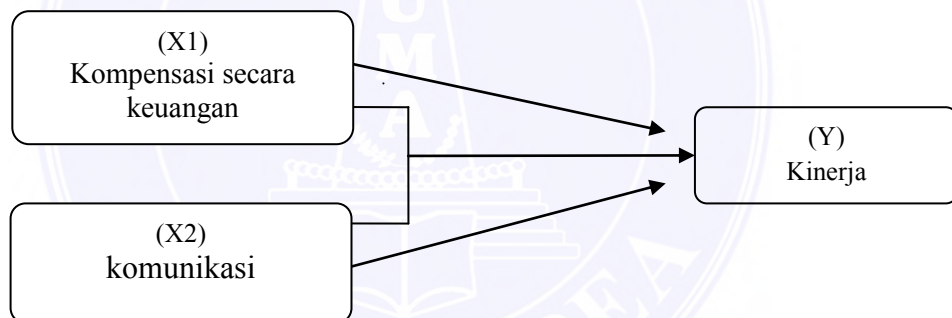
Secara umum digambarkan kompensasi tersebut terdiri dari finansial dan non finansial (Simamora ;2004:444). Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan.

Komunikasi itu penting, karena suatu organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi, apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan para pentyelia tidak dapat memberikan intruksi, koordinasi kerja tidak mungkin

dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi (Daryanto ;2010:182).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo ;2010:101-102).

Kerangka konseptual dalam penelitian Pengaruh Kompensasi secara keuangan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian tersebut di atas menjelaskan hubungan antar variabel secara teoritis yang di dalamnya terdapat hubungan dari variabel dependen dan independen. Dimana terdapat hubungan antara variabel independen (kompensasi secara keuangan dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

H. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi, dan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono ;2011:84).

Bila kompensasi finansial yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja karyawan, komitmen dan kinerja karyawan semakin meningkat, maka hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1.Kompensasi secara keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta Medan.

Hipotesis 2.Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta Medan.

Hipotesis 3.Kompensasi secara keuangan dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta Medan.