

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi merupakan suatu mekanisme yang digunakan perusahaan untuk memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan atas kontribusi, tenaga, waktu, dan keterampilan yang mereka berikan dalam menjalankan tugas. Pemberian kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup hal-hal non-finansial yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sistem pemberian kompensasi juga merupakan sistem yang mempertimbangkan prestasi karyawan untuk memberikan motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan dalam bentuk kompensasi. Dalam konteks CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli, sistem pemberian kompensasi dirancang untuk mencapai dua tujuan utama, yaitu:

- **Memotivasi karyawan** agar tetap bersemangat dan meningkatkan produktivitas kerja.
- **Menciptakan rasa keadilan** antara kontribusi yang diberikan karyawan dan imbalan yang diterima.

Menurut Elsyafira Hasan et al., (2023) Dalam menetapkan suatu sistem pemberian kompensasi pada suatu perusahaan disarankan untuk dirancang dengan aturan yang cermat dan berhati-hati karena kompensasi merupakan permasalahan yang sangat rentan untuk hubungan antara karyawan dan perusahaan. Sistem pemberian kompensasi harus didasarkan pada keadilan bagi seluruh karyawan karena hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sistem pemberian kompensasi pada CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli juga diklasifikasikan sesuai dengan jabatan yang ada.

Secara umum, kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis utama:

1. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah bentuk imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau yang dapat diukur secara langsung dengan nilai moneter. Contohnya:

- **Gaji pokok:** penghasilan tetap yang diberikan setiap bulan sesuai jabatan dan tanggung jawab.
- **Tunjangan:** seperti tunjangan makan, transportasi, atau tunjangan jabatan.
- **Bonus atau insentif:** penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian target atau kinerja tertentu.
- **Lembur:** pembayaran tambahan jika karyawan bekerja melebihi jam kerja normal.

2. **Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak langsung berbentuk uang, namun dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Contohnya:

- Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja.
- Kesempatan pengembangan karier, seperti pelatihan atau promosi.
- Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- Fasilitas pendukung seperti seragam, alat kerja lengkap, atau area istirahat yang memadai.

Sistem pemberian kompensasi yang efektif biasanya mempertimbangkan **prinsip keadilan (equity)** dan **prinsip kelayakan (fairness)**. Prinsip keadilan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan, sedangkan prinsip kelayakan memastikan bahwa jumlah kompensasi sebanding dengan standar industri atau kondisi pasar kerja. Dalam penelitian ini, sistem pemberian kompensasi

di CV. Grup Werry Bakery akan dianalisis berdasarkan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan kerjasama dalam tim. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang tepat akan menciptakan motivasi, rasa memiliki, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak positif pada perkembangan perusahaan.

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap kompensasi yang didirikan memiliki harapan kompensasi akan mengalami perkembangan yang baik dan sangat pesat dari lingkup usaha kompensasi tersebut. Dalam dunia usaha tentunya terdapat persaingan-persaingan bagi setiap kompensasi. Tentunya dalam persaingan yang ketat ini kompensasi dituntut untuk selalu dapat menjadi unggul dalam bidangnya. Menghadapi situasi seperti ini, di mana terdapat beragam variasi produk, permintaan yang terus berubah, serta tuntutan pengiriman yang harus tepat waktu, mendorong setiap perusahaan untuk merancang strategi guna meningkatkan efisiensi dalam pemanfaatan fasilitas yang dimiliki.

Salah satu strategi dalam meningkatkan perkembangan pada kompensasi adalah menggunakan fasilitas ruang penyimpanan atau kompensasi. Namun, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini menyebabkan banyaknya kompensasi yang menghapus atau mengurangi adanya tempat penyimpanan atau kompensasi, karena dianggap banyak menambah biaya dan pengeluaran kompensasi.

Akibat dari hal tersebut lorong untuk proses perpindahan barang yang dilakukan oleh para karyawan bongkar muat menjadi sempit yang menyebabkan pada proses perpindahan atau penyimpanan barang menjadi terhambat karena sulit dijangkau dan menyulitkan operasional kompensasi, serta proses penyimpanan dan pengeluaran barang akan lama karena proses pencarian yang terhambat yang menyebabkan konsumen terlambat mendapatkan barang. Dan tingkat efektivitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan bongkar muat terganggu dan menurun akibat akses informasi keluar masuk barang yang tidak tepat waktu, dan

ketidaksesuaian kondisi fisik lokasi penyimpanan bagi barang yang disimpan. ya untuk bekerja lebih baik.

Menurut definisinya, Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai apresiasi atas usaha atau kinerjanya, yang umumnya diberikan dalam bentuk uang. Keuntungan apapun yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka disuatu kompensasi atau organisasi disebut sebagai kompensasi dalam bidang ekonomi dan bisnis. Menurut Hasibuan dalam Rahman Tanjung et al. (2020), kompensasi merupakan Segala jenis penghasilan, baik dalam bentuk tunai maupun non-tunai, yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atas peran dan kontribusi yang telah mereka berikan. Kontribusi tersebut berupa tenaga dan pemikiran yang diberikan karyawan untuk mendukung perkembangan serta keberlanjutan untuk mencapai sasarannya, perusahaan menetapkan strategi yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Handoko dalam egy arlianty alwi et al., (2024) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka dalam bekerja. Salah satu aspek yang paling menonjol dalam manajemen sumber daya manusia dan yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepuasan kerja berdampak pada kehadiran, pergantian staf, sikap, keluhan, dan masalah kepegawaian penting lainnya. Sedangkan menurut Akhmad dalam Sisca Septiani et al., (2024) Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, baik berupa materi seperti uang atau barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya.

Dari berbagai pandangan para ahli yang telah diuraikan, dapat dipahami bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kinerjanya, baik secara finansial maupun non-finansial. Dalam menetapkan

kompensasi, perlu adanya pertimbangan yang adil guna memastikan setiap karyawan menerima kompensasi yang sesuai dan proporsional.

1.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Meilisa Diastuti (2021) Kompensasi kibat dari hal tersebut lorong untuk proses perpindahan barang yang dilakukan oleh para karyawan bongkar muat menjadi sempit yang menyebabkan pada proses perpindahan atau penyimpanan barang menjadi terhambat karena sulit dijangkau dan menyulitkan operasional kompensasi, serta proses penyimpanan dan pengeluaran barang akan lama karena proses pencarian yang terhambat yang menyebabkan konsumen terlambat mendapatkan barang. Dan tingkat efektivitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan bongkar muat terganggu dan menurun akibat akses informasi keluar masuk barang yang tidak tepat waktu, dan ketidaksesuaian kondisi fisik lokasi penyimpanan bagi barang yang disimpan.

Menurut Hasibuan dalam zunaidah et al., (2020) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

a. Hubungan Kerja Formal

Kompensasi menjadi salah satu unsur penting dalam membentuk hubungan kerja formal antara perusahaan dan karyawan. Dalam konteks ini, karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, sedangkan pihak perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati bersama.

b. Kepuasan dalam Bekerja

Pemberian kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik, sosial, hingga kebutuhan akan pengakuan diri, sehingga dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

c. Proses Rekrutmen yang Efektif

Jika perusahaan menawarkan kompensasi yang cukup menarik, maka proses perekrutan tenaga kerja yang berkualitas akan lebih mudah dilakukan.

d. Pendorong Semangat Kerja

Kompensasi yang memadai dapat menjadi alat bagi manajer untuk lebih mudah memberikan dorongan semangat kepada bawahannya.

e. Menjaga Stabilitas Karyawan

Kompensasi yang diberikan secara adil, layak, dan kompetitif akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga tingkat perpindahan kerja (turnover) menjadi rendah dan stabilitas tenaga kerja dapat terjaga.

f. Meningkatkan Disiplin Karyawan

Pemberian kompensasi yang adil mampu meningkatkan kedisiplinan serta kepatuhan karyawan terhadap aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

g. Mengurangi Pengaruh Serikat Pekerja

Program kompensasi yang tepat akan mengurangi kemungkinan adanya tekanan dari serikat pekerja, karena karyawan akan lebih fokus dan loyal terhadap pekerjaan mereka.

h. Mencegah Intervensi Pemerintah

Apabila sistem kompensasi yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti upah minimum, maka campur tangan atau intervensi dari pemerintah dapat dihindari.

2.1.3 Jenis Kompensasi

Menurut Rivai dalam Eka Purwanda & Doni Setiawan (2021) Sistem kompensasi yang tidak efektif dapat menjadi penyebab timbulnya berbagai kerugian, seperti produk yang kedaluwarsa, kehilangan barang, dan masalah lainnya yang muncul akibat lemahnya pengelolaan kompensasi. Sementara itu, sistem kompensasi yang baik ditandai dengan memberikan layanan yang maksimal, termasuk perlindungan keamanan, kemudahan dalam memperoleh informasi

terkait keluar masuk barang, jaminan terhadap keamanan penyimpanan, serta menjaga kondisi fisik barang tetap utuh selama disimpan.

Menurut Kaswan dalam Nurul Inayah & Siti Nur Rohmah (2021) menjelaskan secara umum, kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

1. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi Finansial Langsung merupakan bentuk penghargaan berupa gaji atau upah yang dibayarkan secara rutin dalam jangka waktu tertentu, serta dapat mencakup bonus, insentif, maupun komisi. Kompensasi ini biasanya menjadi motivasi utama karyawan karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup.

- Gaji Pokok

Imbalan tetap yang diterima karyawan setiap periode (bulanan/mingguan) sesuai kesepakatan kerja.

- Upah

Bayaran berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau pekerjaan yang diselesaikan.

- Tunjangan

Tambahan penghasilan untuk menunjang kesejahteraan, seperti tunjangan transportasi, makan, kesehatan, atau perumahan.

- Bonus

Imbalan tambahan atas pencapaian target atau kinerja yang baik.

- Insentif

Kompensasi yang diberikan untuk mendorong produktivitas atau pencapaian tertentu.

- Uang Lembur

Bayaran ekstra untuk jam kerja di luar jam kerja normal.

- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung mengacu pada pemberian manfaat tambahan di luar gaji pokok, seperti tunjangan, asuransi, pesangon, fasilitas pendidikan anak, cuti sakit, dan bentuk keuntungan lainnya yang diberikan kepada karyawan.

2. Kompensasi Non-Finansial

Menurut Mondy dalam Nurul Inayah & Siti Nur Rohmah (2021), kompensasi non-finansial adalah bentuk kepuasan yang dirasakan individu dari pekerjaan yang dilakukannya, baik yang berasal dari aspek psikologis maupun kondisi lingkungan fisik tempat bekerja. Walaupun tidak berbentuk uang, kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja.

Bentuk-bentuk Kompensasi Non-Finansial, diantaranya:

- **Lingkungan Kerja yang Nyaman**

Tempat kerja yang bersih, aman, rapi, dan kondusif.

- **Pengakuan dan Apresiasi**

Pujian, penghargaan, atau sertifikat atas kinerja yang baik.

- **Kesempatan Pengembangan Karir**

Promosi jabatan atau peluang mengikuti pelatihan dan pendidikan.

- **Jam Kerja Fleksibel**

Kebebasan mengatur jam kerja sesuai kebutuhan, selama target terpenuhi.

- **Hubungan Kerja yang Baik**

Relasi yang harmonis antar rekan kerja dan atasan.

- **Jaminan Keamanan Kerja**

Kepastian status pekerjaan (tidak mudah di-PHK).

- **Tugas yang Menantang dan Bermakna**

Pekerjaan yang memberi rasa bangga dan kepuasan batin.

2.1.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi digunakan untuk mengukur **kualitas, efektivitas, dan keadilan sistem kompensasi** yang diterapkan suatu organisasi terhadap karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari sejauh mana organisasi tersebut mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Efektivitas organisasi

menjadi faktor penting dalam menjalankan berbagai tugas yang ada. Dengan kata lain, efektivitas merupakan elemen utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut zunaidah et al., (2020) Setiap jenis kompensasi memiliki indikator yang bervariasi dalam proses pemberiannya kepada karyawan. Secara umum, terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penentuan kompensasi:

Menurut zunaidah et al., (2020) Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

a. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (undang-undang No.13 Tahun 2003, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah

gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali.

d. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan, misalnya fasilitas tempat ibadah dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan output atau capaian yang diperoleh individu maupun kelompok saat menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam konteks organisasi, kinerja sering dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan kompensasi. Dalam dunia kerja, kinerja bukan hanya diukur dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tingkat inovasi dan kreativitas yang diterapkan dalam bekerja.

Menurut Afandi dalam Anas Nuruzzaman et al., (2021) Efektivitas merupakan keadaan yang menunjukkan adanya suatu keberhasilan dari kegiatan manajemen dalam pencapaian sasaran yang telah disepakati bersama. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh anggota sehingga dapat berguna sebagaimana yang diharapkan. Keberhasilan tersebut ditunjukkan dengan kualitas kerja yang baik, tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Prawirosentono dalam Tutik Siswanti, (2020) Kinerja adalah pencapaian kerja yang diperoleh oleh seseorang, perusahaan, atau organisasi berdasarkan peran, tanggung jawab, dan tugas masing-masing, guna mencapai visi dan tujuan yang telah ditentukan, dengan tetap mematuhi norma hukum, etika, dan nilai moral yang berlaku. Sementara itu, menurut Hasibuan dalam Ahmad Rivai (2020), efektivitas menggambarkan sejauh mana keberhasilan manajemen dalam mencapai target yang telah disepakati bersama. Efektivitas juga dapat dimaknai sebagai kemampuan anggota organisasi dalam menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Keberhasilan tersebut terlihat dari kualitas kerja yang tepat, akurat, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk usaha dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan menghasilkan output kerja yang berkualitas dan kuantitatif. Kinerja ini diperoleh melalui kemampuan dan keahlian individu maupun kelompok, serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia guna mencapai target organisasi yang telah dirancang. Peningkatan kinerja akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta mampu meminimalisir dampak negatif seperti menurunnya mutu hasil kerja dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas oleh pegawai.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja seseorang, kelompok, atau organisasi terhadap tujuan, standar, atau kriteria yang telah ditetapkan. Salah satu strategi dalam meningkatkan perkembangan pada kompensasi adalah menggunakan fasilitas ruang penyimpanan atau kompensasi. Namun, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini menyebabkan banyaknya kompensasi yang menghapus atau mengurangi adanya tempat

penyimpanan atau kompensasi, karena dianggap banyak menambah biaya dan pengeluaran kompensasi.

Tidak sedikit kompensasi yang masih mempertahankan tempat penyimpanan atau kompensasi, karena dianggap fasilitas kompensasi memegang peranan penting pada kompensasi yang bergerak pada bidang distribusi barang dan mempermudah mobilitas dalam hal pengiriman barang, yang mengharuskan barang harus sampai tepat waktu pada *customer* ataupun untuk tetap menjaga persediaan bahan baku.

Dalam buku Jay Heizer dan Barry Render (2016) dikatakan bahwa, kompensasi merupakan bangunan untuk menyimpan barang, sedangkan perkompensasian adalah kegiatan atau aktifitas menyimpan barang. Sistem perkompensasian yang kurang baik adalah yang menyebabkan adanya barang yang kadaluarsa, kehilangan barang, dan lain sebagainya kerugian-kerugian yang terjadi yang disebabkan oleh sistem perkompensasian yang kurang baik. Sedangkan, perkompensasian yang baik adalah perkompensasian yang memiliki sistem pelayanan yang baik yang mencakup adanya jaminan keamanan, kemudahan akses informasi keluar masuk, penyimpanan barang yang aman, serta kesesuaian kondisi fisik barang yang disimpan.

Dalam buku Jay Heizer dan Barry Render (2016) dikatakan bahwa Kompensasi dapat diartikan sebagai tempat atau fasilitas untuk menyimpan barang, sedangkan perkompensasian merujuk pada serangkaian aktivitas atau proses penyimpanan barang. Sistem perkompensasian yang tidak optimal dapat menimbulkan berbagai kerugian, seperti barang kedaluwarsa, kehilangan barang, dan permasalahan lainnya yang timbul akibat buruknya manajemen penyimpanan. Sebaliknya, sistem perkompensasian yang baik ditandai dengan adanya pelayanan yang memadai, seperti jaminan keamanan, kemudahan dalam mengakses informasi keluar masuk barang, sistem penyimpanan yang aman, serta terjaganya kondisi fisik barang selama disimpan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam dunia usaha tentunya terdapat persaingan-persaingan bagi setiap kompensasi. Tentunya dalam persaingan yang ketat ini kompensasi dituntut untuk selalu dapat menjadi unggul dalam bidangnya. Untuk menghadapi situasi yang ditandai dengan beragamnya variasi produk, fluktuasi permintaan, serta tuntutan pengiriman yang harus tepat waktu, setiap bentuk kompensasi dirancang dengan strategi tertentu guna meningkatkan efisiensi pemanfaatan fasilitas yang tersedia.

Menurut Porter dalam Andia Salsabilla & Ian Nurpatricia Suryawan, (2022) Salah satu strategi dalam meningkatkan perkembangan pada kompensasi adalah menggunakan fasilitas ruang penyimpanan atau kompensasi . Namun, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini menyebabkan banyaknya kompensasi yang menghapus atau mengurangi adanya tempat penyimpanan atau kompensasi, karena dianggap banyak menambah biaya dan pengeluaran kompensasi.

Menurut Murti dan Srimulyani dalam Djoko Soelistya et al., (2021) mengatakan Salah satu strategi dalam meningkatkan perkembangan pada kompensasi adalah menggunakan fasilitas ruang penyimpanan atau kompensasi . Namun, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini menyebabkan banyaknya kompensasi yang menghapus atau mengurangi adanya tempat penyimpanan atau kompensasi, karena dianggap banyak menambah biaya dan pengeluaran kompensasi.

2.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara yang dikutip dalam karya Novia Ruth Silaen et al., (2021) individu dengan kinerja yang tinggi umumnya memiliki sejumlah karakteristik tertentu, sebagai berikut:

- 1) Memiliki tingkat komitmen yang kuat terhadap apa yang dikerjakan.

- 2) Mampu mengambil dan bertanggung jawab atas setiap risiko yang mungkin terjadi.
- 3) Menetapkan tujuan yang rasional dan dapat dicapai.
- 4) Berusaha secara maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan serta memiliki perencanaan kerja yang terstruktur.
- 5) Mampu memanfaatkan umpan balik dari seluruh aktivitas kerja sebagai bahan evaluasi dan perbaikan.
- 6) Dapat merealisasikan program kerja yang telah dirancang sebelumnya.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins yang dikutip dalam karya Novia Ruth Silaen et al., (2021) menjelaskan bahwa terdapat enam indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari seberapa baik keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta bagaimana persepsi mereka terhadap mutu hasil pekerjaan yang dicapai.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah hasil yang dicapai, baik dalam bentuk unit maupun siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan serta memanfaatkan waktu yang tersedia secara optimal untuk kegiatan lainnya.

4) Efektivitas

Efektivitas dilihat dari kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja melalui pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal, seperti tenaga kerja, biaya, dan bahan baku.

5) Komitmen

Komitmen merupakan tingkat kesungguhan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, sering disebut sebagai tinjauan literatur, adalah proses mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Tujuan utama dari penelitian terdahulu adalah untuk memahami perkembangan penelitian dalam bidang tertentu, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, serta mencegah duplikasi penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Terbit	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Egy Arlianty Alwi	Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kendari	2024	Kualitatif	Dari hasil wawancara dengan informan mengenai kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Nana Jaya yaitu: Sistem penghargaan membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan membantunya mencapai tujuannya. Kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi sering dijadikan sebagai tolak ukur kinerja, yang pada akhirnya dapat memotivasi peningkatan performa kerja karyawan.

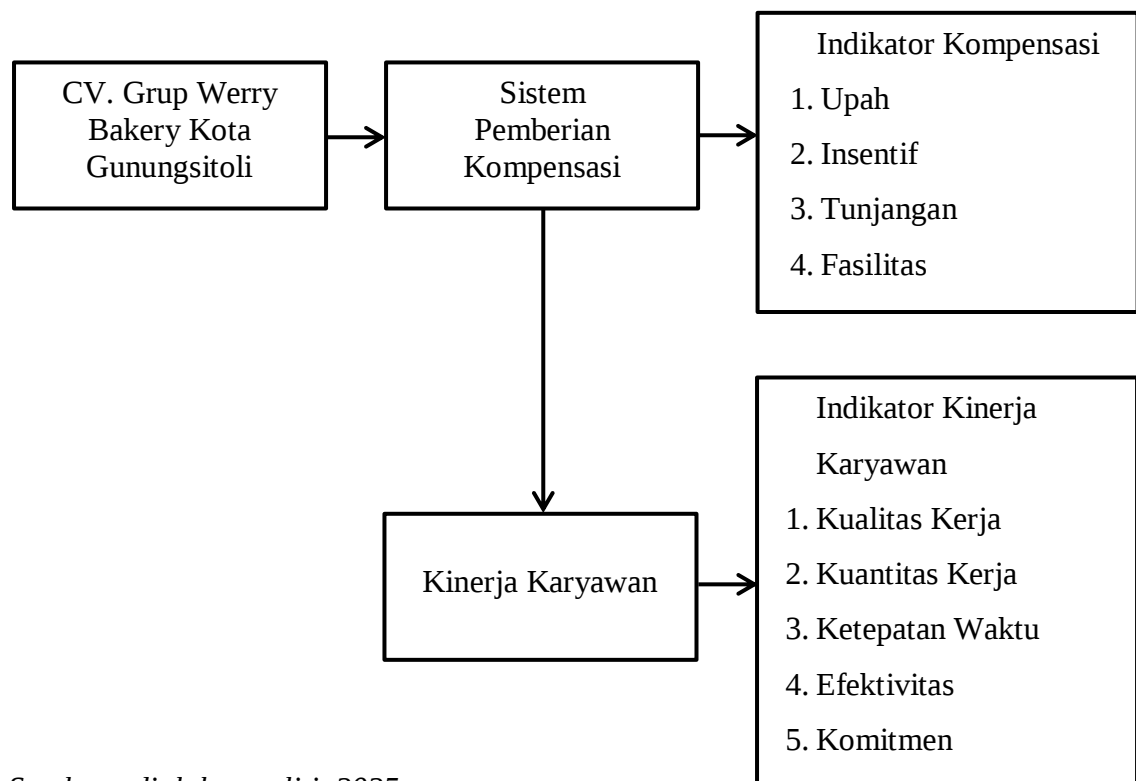
					Ketika dihargai dengan tepat dan akurat, karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja mereka.
2.	Erni Wati	Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Regional Kendari Sulawesi Tenggara	2024	Kualitatif	Berdasarkan hasil wawancara informan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal, salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah karena pemberian kompensasi yang dilakukan kompensasi selama ini dirasa masih kurang sesuai. Kurang sesuaiya pemberian kompensasi ini dilihat dari gaji karyawan yang masih standar, bonus yang diberikan kurang dan tunjangan- tunjangan seperti tunjangan transportasi.
3.	Dhafa Herlambang Wisanggeni	Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi	2024	Kualitatif	Secara keseluruhan, pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi salah satu faktor penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya serta membentuk karyawan yang loyal, merasa puas, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

4.	Yola Irfatunna Difa	Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawandi Kompensasi Dwi Mulia Cuttindo Tangerang	2022	Kualitatif	Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di Dwi Mulia Cuttindo. Sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan ekspektasi mereka, maka hasil kerja yang diberikan pun akan lebih maksimal. Hal ini terlihat dari pemberian bonus yang menjadi salah satu bentuk kompensasi yang efektif dalam menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
5.	Salsabilla Anjani Putri	Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ	2024	Kualitatif	Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa PT XYZ menerapkan pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan melalui sistem upah harian serta tetap menyediakan tunjangan. Meskipun demikian, sebagian karyawan mengaku kurang puas terhadap besaran gaji dan tunjangan yang mereka terima.

Sumber : diolah peneliti, 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono dalam Addini Zahra Syahputri et al., (2023) Untuk memahami hubungan antar variabel, adapun penulis memiliki konsep kerangka berpikir pada penelitian ini. Guna memahami topik permasalahan dan unsur-unsur yang terkandung didalamnya (unsur didalam antar variabel). Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel.



Sumber : diolah peneliti, 2025

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir