

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pakerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Kompensasi merupakan semua imbalan yang diberikan kepada pakerja atau karyawan sebagai jasa atau usaha dari pekerjaannya di sebuah perusahaan baik

berupa uang atau barang secara langsung ataupun tidak. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.¹ Menurut Hasibuan kompensasi yaitu segala pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Ariandi Kompensasi yakni seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan/organisasi tempat ia bekerja. Menurut Ulfatin dalam penelitian Arisya et al “Kompensasi yaitu segala pendapatan berupa uang, barang, jasa baik langsung maupun tidak langsung

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2007), Hal .289

yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugas sebagai profesi atau pekerja.”imbalan baik langsung ataupun tidak langsung yang adil diberikan kepada karyawan atas jasa telah mereka lakukan.²

2. Macam-Macam Kompensasi

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen berupa upah, gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *ghain sharing*. Menurut Nawawi kompensasi langsung merupakan pemberian gaji atau upah yang diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tepat. Sedangkan menurut Dessler kompensasi langsung merupakan pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, komisi, insentif, dan bonus.

² Andini setiani, Anita Wardiani, Dian Chandra Fatihah, “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada masa covid”, *jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, Vol. 4 No.2 september 2021

1) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas jasa yang dilakukan pekerja disebuah organisasi. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Upah biasanya diberikan pada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.³

2) Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* ,(jakarta : PT Rajagravindo Persada,2007), hal .298

insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan. Adapun bentuk insentif menurut Warther dan Davis sebagai berikut:

- a) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan
- c) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi *marginal, below average, average, good, outstanding*.

- e) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f) *Non- monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan.
- g) *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.
- 3) *Exacutive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.⁴
- 4) Penghargaan, Tujuan penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pakerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pakerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pakerja karena

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* ,(jakarta : PT Rajagravindo Persada,2007), hal .301

merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pakerja.

Di samping itu, penghargaan dan kinerja tinggi akan meningkatkan kepuasan kinerja pakerja. Hasil atau manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari pemberian penghargaan adalah untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, memuaskan dan mempertahankan pakerja agar tidak meninggalkan organisasi.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Merupakan imbalan untuk karyawan dari suatu perusahaan yang penyerahan dan bentuk nya tidak langsung. Misalnya BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa. Dikatakan tidak langsung karena hasil dan manfaatnya diterima karyawan secara tidak langsung. Melainkan dipakai saat membutuhkan saja. Contohnya pada saat sakit, melahirkan atau ketika pensiun.

Menurut Nawawi kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan lainnya kepada para pekerja diluar upah, gaji dapat berupa uang atau barang. Sedangkan menurut Mangkuprawira kompensasi tidak langsung ialah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas dan sebagainya tapi bentuknya bukan finansial. Sedangkan menurut Notoadmojo kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan.⁵

c. **Kompensasi Non-Finansial**

Menurut Mondy kompensasi non-finansial merupakan kepuasan yang diterima pekerja dari pekerjaannya atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang itu bekerja. Sutoyo memberi pengertian bahwa kompensasi non-finansial merupakan sesuatu yang diterima pekerja dalam

⁵ Shinta Dan Serlina, “pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan”, *jurnal akuntansi ekonomi dan manajemen bisnis* Vol. 4 No. 2, desember 2016, 142-149

bentuk selain uang. Kompensasi non- finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pakerja bukan berbentuk uang tapi, berwujud fasilitas.⁶ Sedangkan menurut Simamora kompensasi non-finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimanapun karyawan itu bekerja. Menurut Simamora kompensasi non-finansial dapat dilihat dari :

- 1) Pekerjaan, dapat berupa
 - a) Tugas yang menarik
 - b) Tantangan dalam bekerja
 - c) Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - e) Tujuan yang ingin dicapai.
- 2) lingkungan kerja, berupa
 - a) Kebijakan yang sehat

⁶ Mita D. Marlioni Dkk, “pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan komponen non finansial terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal EMBA: jurnal riset ekonomi manajemen , bisnis dan akuntansi* Vol. 4 No.4,2017

- b) Supervisi yang kompeten
- c) Lingkungan kerja yang nyaman
- d) Kerabat kerja yang menyenangkan

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan Kompensasi Menurut Hasibuan dalam tujuan pembagian kompensasi adalah :

- a. Ikatan kerja sama melalui pembagian kompensasi terjalin hubungan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan harus memenuhi kompensasi sesuai dengan yang telah disetujui.
- b. Kepuasan kerja melalui tunjangan, karyawan dapat melengkapi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisistiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan sangat mudah.

- d. Motivasi apabila tunjangan yang dibagikan mencukupi, organisator akan mudah memotivasi karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan melalui program kompensasi atas prinsip adil dan seimbang serta eksternal konsistensi yang efektif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil.
- f. Disiplin dengan memberikan balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Tujuan manajemen kompensasi merupakan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis serta memastikan keadilan internal dan eksternal.⁷

Menurut Schuler dan Jackson kompensasi bertujuan untuk

- a. Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan.

⁷ Andini Setiani, “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada masa covid”, *jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, Vol.4 No.2 september 2021

- b. Mempertahankan karyawan yang baik, jika pemberian kompensasi diberikan secara adil secara baik internal dan eksternal maka yang baik (yang ingin dipertahankan perusahaan akan puas)
- c. Meraih keunggulan kompetitif karna persaingan yang semakin ketat antar karyawan
- d. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan kreativitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi
- e. Melakukan pembayaran secara hukum, pemberian gaji sesuai dengan dan hukum yang berlaku
- f. Memudahkan sasaran strategis, sebuah perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar kerja yang terbaik kompensasi bisa digunakan oleh organisasi untuk mencapai sasaran strategis lainnya.

Mengokohkan dan menentukan struktur, kompensasi dapat menentukan struktur organisasi setiap

posisi tertentu.⁸ Menurut Warther dan Davis tujuan Manajemen Kompensasi adalah:

- a. Mendapatkan personal yang berkualitas, kompensasi perlu ditetapkan lumayan tinggi agar mampu menarik pelamar
- b. Mempertahankan karyawan yang ada, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif maka pakerja akan berhenti diperusahaan tersebut.
- c. Memastikan keadilan, manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.
- e. Mengawasi biaya, tanpa manajemen kompensasi yang efektif , karyawan dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

⁸ Ninuk Muljani, “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , Vol. 4 ,No.2, September 2002 108-122

f. Mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

4. Manfaat Pemberian Kompensasi

a. Loyalitas karyawan meningkat , dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat, dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.

c. Motivasi kerja meningkat, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.

d. Kinerja karyawan meningkat, dengan pemberian kompensasi yang benar maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

- e. Semangat kerja meningkat , dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja.
- f. Konflik kerja dapat dikurangi, dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan sehingga semua karyawan bekerja sama semakin kompak.⁹

5. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

- a. Faktor Eksternal
 - 1) Pasar tenaga kerja, pertemuan antara permintaan dan penawaran disebuah perusahaan yang bisa saja terjadi nya penawaran yang rendah dalam faktor produksi.
 - 2) Kondisi ekonomi , kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing mampu memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji yang tinggi

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta:Rajawali Pers, 2016), Hal 238-239

3) Pemerintah, secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum perserikatan, serikat bekeja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.¹⁰

b. Faktor Internal

- 1) Anggaran tenaga kerja, umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pakerja.
- 2) Pembuat keputusan kompensasi, keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan.

6. Indikator Kompensasi Finansial dan Non-Finansial

a. Kompensasi Finansial

Menurut Bangun ada tiga indikator kompensasi finansial

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2007), Hal .291-293

1) Gaji Pokok

Gaji Pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.

2) Kompensasi Variabel

Merupakan bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu dan kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif.¹¹

Adapun menurut Rivai indikator kompensasi finansial

1) Gaji

Baik yang diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.

¹¹ Bangun , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PTGelora Aksara , 2012) 256-257

3) Fasilitas

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat bekerjanya .

4) Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan.¹²

Menurut Simamora indikator kompensasi finansial

1) Upah dan Gaji

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pakerja – pakerja produksi dan

¹² Rima Fitri Rufaidah , “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen* Vol.4 No. 2 ,2019

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan.

2) Insentif

Adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

3) Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan yang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.¹³

b. Indikator Kompensasi Non-Finansial

¹³ Monica Aprilia Gunawan , "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja", Vol.3 No. 1

Menurut Mondy indikator kompensasi non-finansial

1) Pekerjaan

Pekerjaan itu sendiri bisa menjadi faktor yang sangat kuat dalam persamaan kompensasi.

2) Lingkungan Kerja

Menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan menantang ditempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian besar orang. Lingkungan fisik dari pekerjaan juga harus menyenangkan. Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka melalui beberapa faktor non-finansial yaitu

- a) Kebijakan yang logis
- b) Manajer yang berkemampuan
- c) Karyawan yang berkompeten
- d) Rekan kerja yang bersahabat

Menurut Rivai indikator kompensasi non-finansial ialah

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan kerja tersebut, antara lain:

2) Kepuasan Kerja

a) Peluang Promosi

Merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

b) Prestasi Kerja.¹⁴

Menurut Simamora indikator kompensasi non-finansial adalah:

¹⁴ Monaldi, Grady Ocka, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", *Skripsi.*, fakultas ekonomi dan bisnis , 2019

- 1) Pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian)
- 2) Lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas).¹⁵

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk membentuk perilaku yang terikat dengan pekerjaan.¹⁶ Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Ernest J. Mc Cormick Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari beberapa pengertian diatas

¹⁵ Rima Fitri Rufaidah , “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Vol.4 No. 2 2019

¹⁶ Mila Hariani, Samsul Arifin , Arif Rahman Putra “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”, Vol. 03, No. 02. Tahun 2019

disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan orang tersebut untuk berperilaku atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya secara pribadi dan tujuan perusahaan.¹⁷

Menurut Martoyo Motivasi kerja ialah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang guna melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu Selain itu Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap rangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan.¹⁸

¹⁷ Rifqi Ali Mubaroq, Wendy Zulkarnaen “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, Vol.1 No. 3 september-Desember 2017

¹⁸ Andini Setiani , Anita Wardiani,Dian Chandra Fatihah, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Masa Covid”,*Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.4 No.2, 2021

2. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi

Porter menyatakan bahwa faktor utama yang berpengaruh pada motivasi ada tiga, yaitu:

- a. Ciri-ciri pribadi seseorang (*personal characteristic*)
- b. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*)
- c. Lingkungan kerja (*work situation dan characteristic*)

3. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi

Umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur, yaitu:

- a. Kompensasi dalam bentuk uang

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.

- b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang harusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan.

Sedangkan pengendalian untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang dinstruksikan.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output produktivitas kerja.

d. Kebajikan

Dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Suhardi motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri seseorang. Seseorang yang termotivasi

secara intrinsik akan lebih mudah terdorong untuk mengambil suatu tindakan secara cepat. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Biasanya motivasi jenis ini dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, dan minat dari seseorang itu sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Pemicu motivasi ini dapat berupa uang, jabatan, maupun pujian. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan mengubah kemauan seseorang dari yang awalnya tidak ingin melakukan sebuah tindakan menjadi mau melakukan tindakan itu. Biasanya motivasi jenis ini dipengaruhi oleh dorongan keluarga maupun lingkungan hidup seseorang.¹⁹

¹⁹ Monalidiq, Grady Oeka Al, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, *Skripsi* (2019)

5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian indikator motivasi kerja ialah

a. *Existence*

Pemenuhan kebutuhan existence erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan fisik seperti kompensasi dan fasilitas yang memadai

b. *Relatedness*

Pemenuhan Kebutuhan relatedness adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat juga diperlukan.

c. *Growth*

Kebutuhan *growth* agar produktif dan kreatif misalnya dengan diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

Indikator Motivasi menurut Mangkunegara yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan hubungan sosial

- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.²⁰

Menurut Swasto indikator motivasi kerja ialah antara lain

- a. Eksistensi
- b. Keterhubungan
- c. Pertumbuhan

C. Kerangka Berpikir

Umar Sekaran dalam Sugiyono memaparkan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.²¹

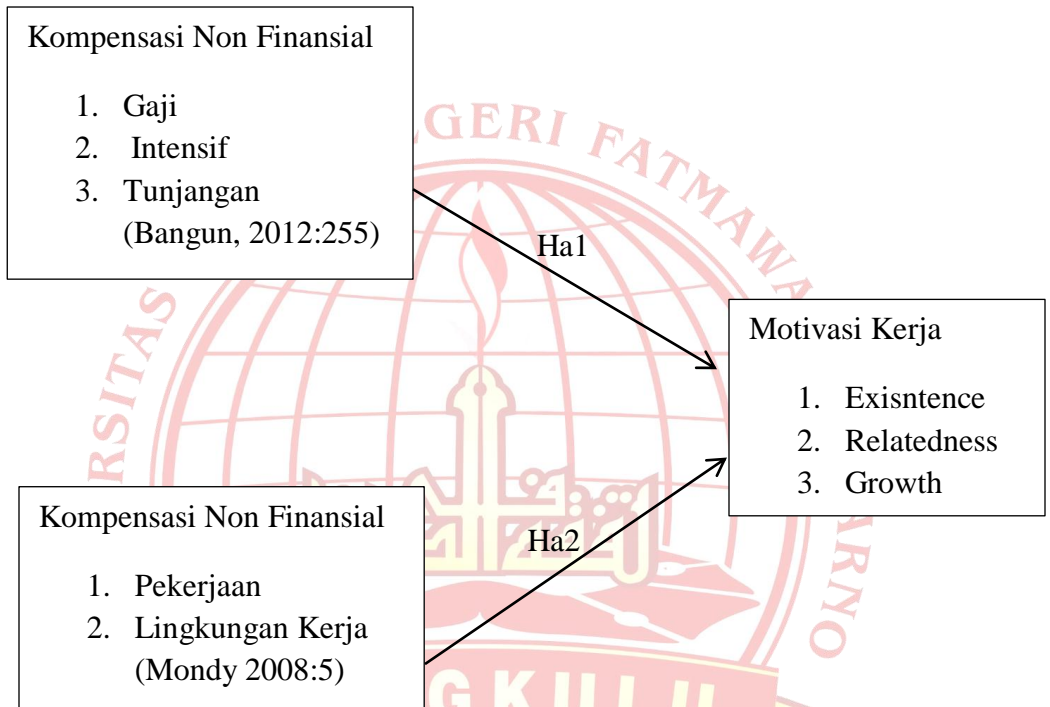
Dalam penelitian ini, penulis berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena pengaruh kompensasi finansial dan

²⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 135-137

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:ALFABETA:cv, 2021), hal 95

non-finansial terhadap motivasi kerja di biro travel haji dan umroh.

Skema 2.1 Kerangka Penelitian



Pengembangan Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi Finansial dan

Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja

Karyawan

Ha : Ada pengaruh antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Ha1: Ada pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Ha2: Ada pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

