

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompetensi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi (Sholehatusya dan Diah, 2017). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang memengaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan (Dinantara, 2016). Kompetensi bukanlah kepemilikan kemampuan yang bersifat sementara. Oleh karenanya kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Demikian pula kompetensi secara aktual dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang dan dapat menunjukkan siapa yang bekerja lebih baik dari yang lain berdasarkan kriteria atau standar tertentu (Dinantara, 2016).

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan kualitas-kualitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

##### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Terdapat 7 (tujuh) determinan yang memengaruhi atau membentuk Kompetensi yaitu (Sholehatusya dan Diah, 2017):

1. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
2. Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.

3. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
4. Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
5. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
6. Isu-isu emosional hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
7. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

### **2.1.3 Indikator Kompetensi**

Dalam penelitian ini Kompetensi akan diukur dengan indikator yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Dinantara (2016) yaitu:

1. Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

3. Kemampuan

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

4. Motif

Motif adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Sarira, 2015). Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, utamanya berdasarkan hasil kajian ilmiah yang di lakukan oleh pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Akbar dan Sitohang, 2016).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan atas imbalan balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

### **2.2.2 Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016), pada dasarnya meliputi:

#### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

## 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetaokan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

## 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

## 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mantaati peraturan-peraturan yang berlaku

## 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2016), antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan

Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres Pemerintah

Dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup / *Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki

jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### 2.2.4 Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini Kompensasi akan diukur dengan indikator yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Sarira (2015) yaitu:

#### 1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

## 2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

## 3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

## 4. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

## 5. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

## **2.3 Semangat Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2010), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Kusuma dan Mashariono, 2016).

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kekuatan psikologi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan semua tugas dan pekerjaannya.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

### **2.3.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2010), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.

8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

#### **2.3.4 Indikator Semangat Kerja**

Dalam penelitian ini Semangat Kerja akan diukur dengan indikator yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Mashariono (2016) yaitu:

1. Displin kerja

Displin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, pembuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan proses intraksi antar karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan masalah pekerjaan yang dihadapi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

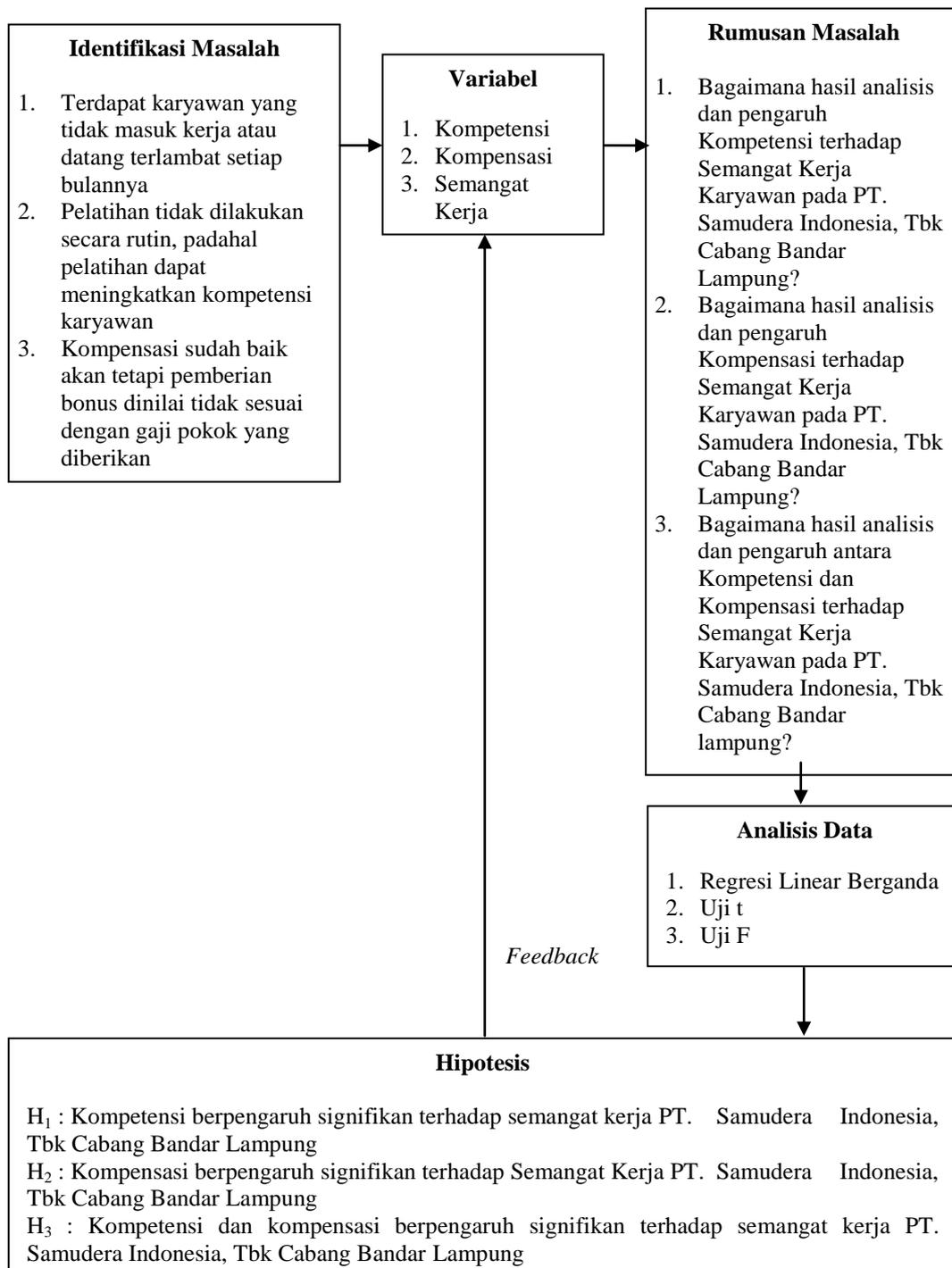
Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Perbedaan</b>
Aska dan Martono (2015)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal	Variabel Bebas: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Variabel Terikat: Semangat Kerja	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	Variabel Bebas yang Digunakan dan Objek Penelitian
Danti, Hakam dan Mukzam (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisari, Malang)	Variabel Bebas: Kompensasi Variabel Terikat: Semangat Kerja	Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	Variabel Bebas yang Digunakan dan Objek Penelitian
Arianto (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi <i>Body Repair</i> PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru	Variabel Bebas: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Semangat Kerja	Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	Variabel Bebas yang Digunakan dan Objek Penelitian
Sitanggang (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BAF Cabang Medan	Variabel Bebas: Kompetensi dan Komunikasi Variabel Terikat: Semangat Kerja	Kompetensi dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	Variabel Bebas yang Digunakan dan Objek Penelitian
Manalu (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi <i>Body Repair</i> PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru	Variabel Bebas: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Semangat Kerja	Kompetensi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja	Variabel Bebas yang Digunakan dan Objek Penelitian

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berikut disajikan kerangka konseptual penelitian yang dapat dilihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

### **2.6.1 Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja**

Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi (Sholehatusya dan Diah, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitanggung (2012), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan mempunyai semangat kerja yang tinggi juga, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung.

### **2.6.2 Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja**

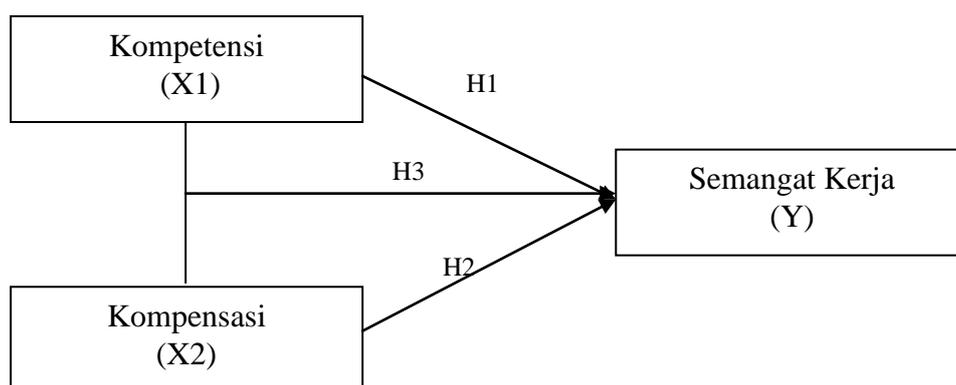
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Sarira, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan Aska dan Martono (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danti, Hakam dan Mukzam (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung

### 2.6.3 Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Kusuma dan Mashariono, 2016). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitanggung (2012) dan Manalu (2013), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Aska dan Martono (2015), Danti, Hakam dan Mukzam (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi dan pemberian kompensasi yang tinggi maka semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Bandar Lampung



Gambar 2.2 Model Penelitian