

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Erlangga (2022) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016, p.2) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Shu (2019) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Muhammad (2023) Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Menurut Prayogi (2021) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Menurut Puguh (2022) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang

Sattwika (2020) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Berdasarkan definisi diatas maka ditarik kesimpulan kinerja adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Shu (2019) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. **Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)**

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

2. **Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)**

merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal

ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. **Kreatifitas (Creativity)**

merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Erlangga (2022) untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

1. **Kualitas kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas kerja**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Tanggung Jawab**

kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Sattwika (2020) menyatakan kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya

merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Menurut Yoyo (2018, p.8) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Priyatono (2019) menyatakan kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Kedua, adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Pratama (2019) menyatakan Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Maulana (2019) menyatakan Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada Pegawai dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus

Menurut Kurniawan (2021) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

Muhammad (2023) Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti.

Dari definisi diatas maka ditarik kesimpulan Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Finansial Menurut Priyatono (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Kompensasi rekatif kecil jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan pekerjaan yang ada
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Tingkat kompensasi semakin baik apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi semakin baik.
3. Serikat buruh Tingkat kompensasi yang besar di pengaruhi oleh serikat buruh yang kuat dan berpengaruh.
4. Disiplin kerja Pegawai Disiplin kerja Pegawai baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dan undang-undang keppres Keppres menetapkan batas upah atau balas jasa minimum sesuai dengan pemerintah dengan undang-undang. Pemerintah mempunyai kewajiban melindungi rakyat dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka kompensasi semakin besar.

2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Sattwika (2020) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji, merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Tunjangan, merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang di luar dari gaji pokoknya yang dinilai berdasarkan jabatan struktural.
3. Bonus, merupakan pemberian atas balas jasa yang diberikan oleh seseorang karena melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang ditentukan atau melebihi dari target yang ditetapkan.
4. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Kosdianti (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Ranupandjo (2008, p.7) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi

Erlangga (2022) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Siallagan (2020) menyatakan bahwa pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya.

Hartomo (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Andayani (2021) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya.

Pangestika (2019) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Menurut Shu (2019) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Menurut Pratiwi (2023) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Setiani (2023) Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Erlangga (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah, sebagai berikut

1. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat.
2. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesinmesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.
3. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja
4. Kebiasaan positif, yaitu Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3.3 Indikator Pelatihan

Kosdianti (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan, yaitu harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan
2. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
3. Kualifikasi peserta, yaitu pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan,

4. Kualifikasi pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

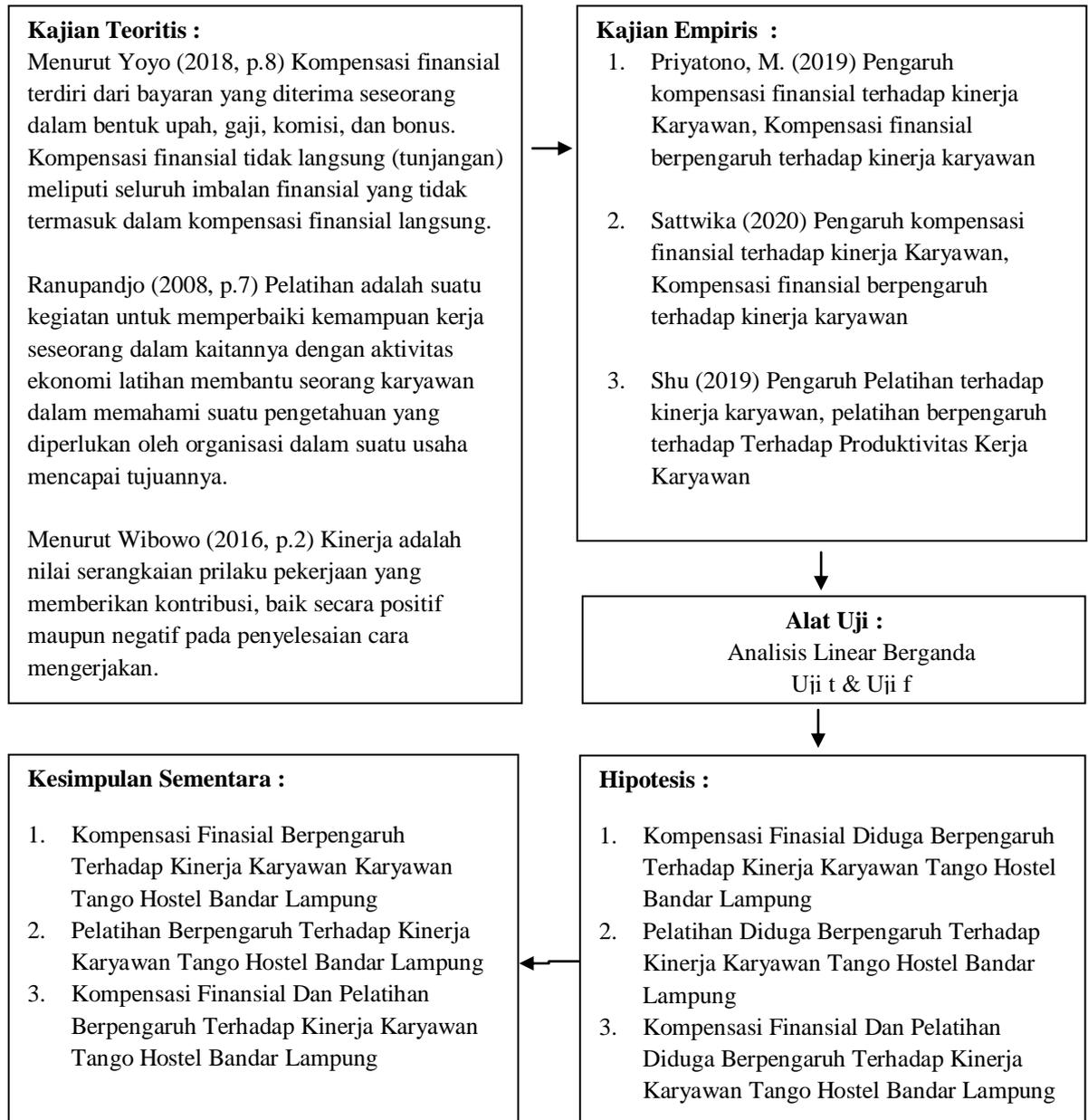
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Priyatono, M. (2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts.	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama menggunakan regresi
2	Sattwika, I. N. D. (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Resort Lombok	Kesimpulan penelitian Variabel kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama menggunakan regresi
3	Shu, E., & Wardayani, W. (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang	Terletak pada Variabel independent dan pada objek	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	penelitian	menggunakan regresi
4	<i>Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021)</i>	<i>The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable.</i>	<i>The result training have positively and significantly impact career development</i>	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, sama sama menggunakan regresi
5	<i>Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021)</i>	<i>The effect of compensation and motivation on employee performance at hotel XYZ, in Jakarta</i>	<i>The result compensation have positively and significantly impact employee performance</i>	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian	Terletak pada variabel dependen dan analisis data, menggunakan regresi

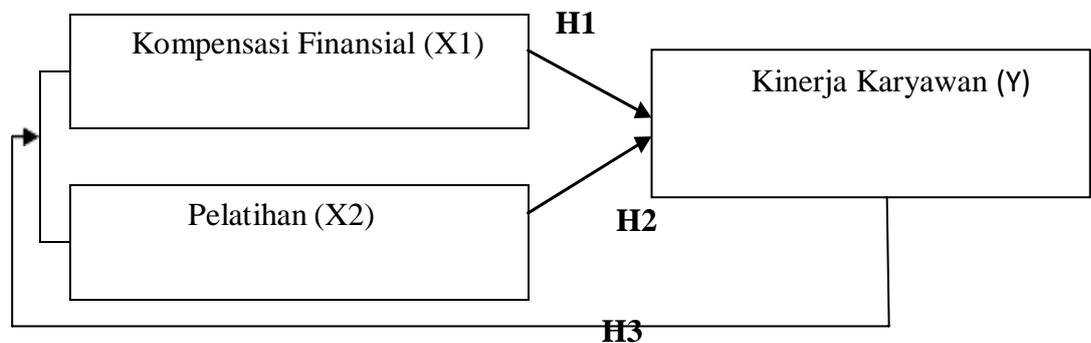
2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Tabel 2.2

Kerangka penelitian



2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Tango Hostel Bandar Lampung

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Sattwika (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Priyatono, M. (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Tango Hostel Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tango Hostel Bandar Lampung

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kosdianti (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shu (2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan artinya jika pelatihan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2 : Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tango Hostel Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tango Hostel Bandar Lampung

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Sattwika (2020)

menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kosdianti (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyatono, M. (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Shu (2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Kompensasi Finansial Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tango Hostel Bandar Lampung