

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset aset berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011), sedangkan menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai organisasi yang efisien dan efektif.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

- b. Pengorganisasian.
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi.
 - c. Pengarahan.
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan secara efektif dan efisien.
 - d. Pengendalian.
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.
2. Fungsi Operasional.
- a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan perusahaan.
 - b. Pengembangan
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan ketrempilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
 - d. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan
 - e. Pemberhentian
Yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja antara seseorang dengan perusahaan.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34) antara lain:

- 1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan

berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man and the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Proses yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, program pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat di gunakan dalam lapangan pekerjaan.

Adapun pengertian pelatihan menurut para ahli seperti berikut;

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Sedangkan menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
3. Meningkatkan daya saing Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

2.2.3 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Akrani dalam Kaswan (2016:213) ada 4 (empat jenis) pelatihan yang berbeda pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan induksi
Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat, ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut, tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada karyawan.
- b. Pelatihan pekerjaan
Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
- c. Pelatihan untuk promosi
Adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, tujuannya untuk

memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

- d. Pelatihan penyegaran
Adalah memperbaharui ketrampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
- e. Pelatihan untuk pengembangan manajerial
Adalah diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi, perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Garry Desller (2011:244) menyatakan bahwa indicator dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur adalah seorang pengajar yang memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Dengan indikator (kualifikasi, memotivasi peserta, kebutuhan umpan balik)
2. Peserta adalah seseorang yang dilatih menjalankan pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan. Dengan indikator (semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memahami)
3. Materi adalah hal yang harus ada pada program pelatihan dan harus memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Dengan indikator (ketetapan materi dengan tujuan, menambahkan kemampuan)
4. Metode, metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Dengan indikator (metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode dengan yang efektif pada materi)
5. Tujuan, menjadi standar terhadap kinerja individu agar dapat mencapai kebutuhan perusahaan. Dengan indikator (ketrampilan dan pemahaman)

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik.. Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Intern

Kadarisman (2012:287) menyatakan faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

a. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi

kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

d. Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.

f. Kepuasan kerja

Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Organisasi tempat bekerja
Tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.
- d. Situasi lingkungan
Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Sistem imbalan
Pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

2.3.3 Jenis Motivasi

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan

sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar. Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow (2017:101-102) menyatakan indikator yang memengaruhi motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- Kebutuhan cinta dan social
- Kebutuhan harga diri

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Setiap karyawan yang berkontribusi dalam satu organisasi maupun perusahaan pasti membutuhkan imbalan atau kompensasi yang cukup adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Adapun suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan pemberian gaji ataupun kompensasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Hartatik (2014:242) Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk msdm yang diberikan oleh perusahaan.

2.4.2 Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung

Artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan

oleh karyawan tersebut, contoh: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan/jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung

Adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pension, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi Hasibuan (2014:127-129) antara lain:

- Penawaran dan Permintaan Tenaga 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.
- Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- Serikat Buruh
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka relatif kecil.
- Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.
- Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum.

- **Biaya Hidup**
Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah semakin sedikit.
- **Posisi Jabatan Karyawan**
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.
- **Pendidikan dan Pengalaman Kerja**
Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji atau kompensasi kecil.

2.4.4 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2012:86) indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas pengorbanan.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu dari suatu proses berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada

reward dari perusahaan. Dan bertanggung jawab tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.5.2 Jenis-Jenis Kinerja

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis kinerja, sebagai berikut:

1. Pendekatan sikap
Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku
Melihat bagaimana orang berperilaku kemampuan orang untuk bertahan meningkatkan apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil
Perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
Proses dimana terjadinya efektivitas dan efisiensi adalah ketika mencapai tujuan dari perusahaan maka dikatakan efektivitas , sedangkan ketika perusahaan merasa puas dari kinerja karyawan disebut efisiensi.
- b. Ororitas dan Tanggung jawab.
Masing–masing karyawan mempunyai hak dan tanggung jawab yang ada didalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Wewenang dan tanggung jawab setiap orang didalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 198) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Peneliti sependapat dengan Kasmir (2016: 198), bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan. Begitu juga dengan sebaliknya

2.6.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang cukup baik akan menambah kinerja karyawan. Dalam (Sanjaya, 2015) menurut Mar'at (dalam Warsito, 2008:101), faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan adanya motivasi tersebut manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas

manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditampilkan dalam pekerjaannya.

2.6.3 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam kompensasi yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan. Menurut Darsono dan Tjakjuk (2011:269) sistem kompensasi memberi dua tujuan penting yaitu, mendorong para pekerja untuk merasakan hak yang ia miliki di dalam organisasi dan mendorong para pekerja untuk berinovasi dan berprestasi lebih tinggi.

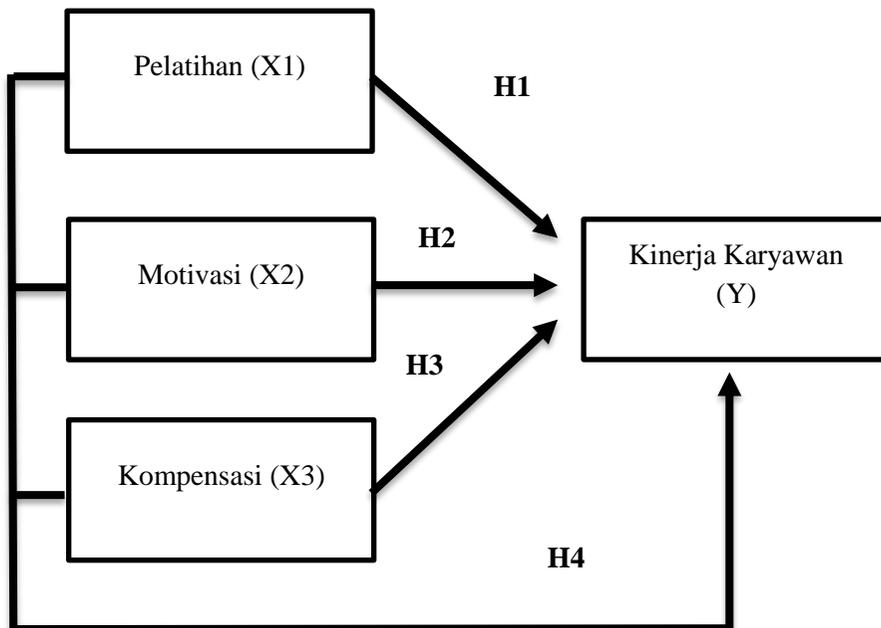
2.7 Penelitian Terdahulu

1. Leonardo Agusta (2013), dalam artikel Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya, terbit di jurnal Agora Tahun 2013, menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Yuli Suwati (2013), dalam artikel Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, terbit di jurnal Ilmu Administrasi Bisnis hal 41–55 Tahun 2013, menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018), dalam artikel Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng, terbit di jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 10 No 2 tahun 2018, menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Ervin Maratur Lumban Raja (2016), dalam artikel Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara, terbit di jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 no 3 tahun 2016, Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas, validitas dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Restiana Sri Buntarti dan Raswan Udjang (2015), dalam artikel Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur di Kota Yogyakarta dengan lama bekerja sebagai variable kontrol, terbit di Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol. 3, No. 2, 2015 Hal. 1– . Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kontrol lama tidak bekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), dalam artikel Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali, terbit di jurnal Manajemen, Strategi, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012, Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiy (Agusta L. , 2013)ono (2011:60) Kerangka pikir adalah sebuah pemahaman yang melalui pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid 2012:16) sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo.

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo

H3: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo

H4: Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Sidoarjo