

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu bersedia mendapatkan pajak.

Menurut Desseler (2015: 3) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Wibowo (2017: 2) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang berhubungan dengan memberdayakan manusia dalam organisasi, menggunakan pendekatan strategis dengan cara – cara terbaik dan pro aktif dalam mengelola sumber daya organisasi yang berkenaan dengan nilai dan kultur organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek – aspek yang rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga mencipta ideologi, bahasa, kepercayaan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi dan mengontrol sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi kepada suksesnya perusahaan oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan maka dukungan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana aktivitas tersebut merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang

digunakan untuk mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki demi mencapai tujuan suatu perusahaan

2.1.1.1 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut penjelasan dari Hasibuan (2016: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 - c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
 - b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, 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 suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir atau pensiun.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Swasto (2011: 79) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi. Kompensasi juga mengambil peran yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena besar atau kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Menurut Hasibuan (2016: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Para karyawan dalam pekerjaannya pasti mengharapkan imbalan atas apa yang telah dilakukan, hal tersebut yang membuat karyawan lebih dihargai dan semangat untuk bekerja maka pemberian kompensasi begitu penting adanya.

Kompensasi menurut (Tohardi dalam Edy Sutrisno 2009), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Sistem imbalan balas jasa bisa mencakup gaji, uang pensiun, asuransi keselamatan, tunjangan hari raya, maupun promosi kenaikan jabatan. Balas jasa tersebut yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mendapatkan posisi yang menantang sehingga mempengaruhi kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2017: 74) tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih, sementara keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2009: 118) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Mujanah (2019: 29) kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 121) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan tujuan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja secara formal antara majikan dengan karyawan.
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 ditetapkan 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 turnover relatif kecil.
 6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
 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 maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.2 Berbagai Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 118), kompensai dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah
Balas jasa yang diberikan pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.

Menurut Mujanah (2019: 29-31) terdapat dua jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial
 - a. Upah/gaji
Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran

yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Tunjangan (*benefit*)

Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil dan fasilitas –fasilitas seperti kendaraan, mobil perusahaan, keanggotaan club, ruang kantor yang nyaman dan tempat parkir khusus.

c. Insentif (*incentive*)

Merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan imbalan tambahan berdasarkan kelebihan target, kinerja, produktivitas, komisi penjualan, kelebihan keuntungan perusahaan dapat berupa bonus (*profit sharing*), atau pengurangan biasa (*cost reduction*), pembagian saham dan lainnya.

2. Kompensasi Non Financial

a. Karakteristik Pekerjaan

Yaitu kondisi kerja yang dirasakan nyaman dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan. Demikian juga melakukan pekerjaan yang sangat penting atau bermanfaat bagi orang lain akan menjadi daya tarik secara psikologis dan juga memberikan manfaat, kepuasan tersendiri sebagai imbalan non-keuangan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Kadang ada karyawan yang merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaan yang menantang atau membutuhkan kreativitas atau keahlian tertentu.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang membuat tenang, senang, nyaman atau suasana psikologis atau sosial lainnya yang bersifat positif jika bekerja pada lingkungan pekerjaan yang menerapkan kebijakan atau peraturan yang jelas akan menjadi kompensasi non finansial bagi karyawan, demikian juga bekerja bersama dengan teman – teman karyawan lainnya yang sangat berkompeten, lingkungan kerja yang bebas dari permusuhan, teman kerja yang kompak, atau bekerja dengan fasilitas pekerjaan (kantor, ATK, atau fasilitas perkantoran) yang nyaman dan menyenangkan akan memotivasi karyawan lebih bersemangat bekerja.

c. Fleksibilitas Waktu

Waktu kerja yang fleksibel misalnya jam kerja yang luwes atau tidak bersifat kaku yang untuk sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan, hari kerja yang pendek namun padat sehingga mempunyai waktu istirahat yang longgar di akhir minggu, bisa berbagi pekerjaan dan tanggung jawab, atau bahkan kemudahan akses, transportasi, atau sistem komunikasi atau ke tempat kerja yang mudah dan fleksibel dapat menjadi kompensasi non finansial bagi karyawan.

2.1.2.3 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013: 122) terdapat dua asas kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
2. Asas Layak dan Wajar
Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas minimal upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.2.4 Sistem dan Kebijakan Kompensasi

2.1.2.4.1 Sistem Kompensasi

Terdapat beberapa sistem kompensasi menurut Hasibuan (2016: 123 – 125) adalah sebagai berikut :

1. Sistem Waktu
Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem Hasil (*Output*)
Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
3. Sistem Borongan
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.1.2.4.2 Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 126) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut :

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi juga harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

2.1.2.5 Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi dan Teori Upah Insentif

2.1.2.5.1 Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 127) beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kompensasi dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan
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 tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang – Undang dan Kepres
Pemerintah dengan Undang – Undang Kepres besarnya batas upah / jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang – wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang – sewenang.
6. Biaya Hidup / Cost of Living
Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.5.2 Teori Upah Insentif

Teori upah insentif menurut Hasibuan (2016: 129 – 133) adalah sebagai berikut :

1. *Piece Rate*

- a. Upah per potong proporsional
Upah per potong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah per potong yang didapat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya.
- b. Upah per potong taylor
Upah perpotong taylor digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah. Mereka yang produktivitasnya tinggi ketika outputnya mencapai rata-rata (standar) atau lebih, akan menerima upah per potong lebih besar daripada karyawan yang bekerja di bawah rata-rata.
- c. Upah per potong kelompok
Cara menentukan upah per potong kelompok adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif, sedangkan yang berada di bawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dengan tarif per jamnya.

2. *Time Bonuses*

Time bonuses dibagi menjadi dua adalah sebagai berikut :

- a. Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi :
 1. Halsey Plan
Pada halsey plan, persentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standar kerja yang akurat sekali.
 2. 100% time premium plan
Pada 100% time premium plan, persentase premi yang diberikan adalah 75%.
- b. Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi :
 1. Rowan Plan
Pada rowan plan, premi yang didapat adalah dari selisih antara hasil standar dengan hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah.
 2. Emerson Plan

Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.1.2.5.3 Upah Insentif Kombinasi

Menurut Hasibuan (2016: 133) upah insentif kombinasi adalah sebagai berikut :

Upah insentif adalah kombinasi antara waktu yang dihemat dan aktivitas kerja. Misalnya karyawan A dan B adalah dosen. Dosen A selain mengajar, aktivitasnya yang lain adalah menulis buku, mengadakan penelitian, pengabdian masyarakat, dan kegiatan – kegiatan lain. Karena aktivitasnya yang banyak, ia dapat mengumpulkan *kum* yang ditentukan dalam jangka waktu 2 tahun. Dengan demikian, ia dapat memperjuangkan akreditasinya ke golongan dan pangkatnya yang lebih tinggi. Sedangkan dosen B, dalam jangka waktu 2 tahun aktivitasnya (menulis buku, penelitian, pengabdian masyarakat) kurang sehingga ia tidak dapat memperjuangkan akreditasi golongannya.

2.1.2.6 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 86) mengemukakan indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang 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 kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3 Motivasi

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang selalu giat dan trampil dalam melakukan pekerjaannya karena perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaannya. Dengan adanya motivasi baik dari lingkungan kerja maupun dirinya sendiri maka karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Wilson Binangun (2012: 11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan

lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Selain itu menurut Stokes dalam Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan bagi seseorang atau pekerjaan untuk melakukan pekerjaannya dengan giat dan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, motivasi juga merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk memulai sesuatu pekerjaan baru.

Teori kebutuhan Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007: 154) terdiri dari sebagai berikut :

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. *Safety and Security Needs* (kebutuhan rasa aman dan keselamatan)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau *prestise*)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya.
5. *Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)
Aktualisasi diri merupakan teori kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang

sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3.1 Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Kadarisman (2012: 292-296) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas – tugas selanjutnya.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.
Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

2.1.3.2 Alat dan Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Rani Kurniasari 2018: 33) terdapat beberapa alat motivasi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Materiil Insentif
Alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan dan rumah.
2. Nonmaterial Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam dan bintang jasa.

3. Kombinasi Materiil dan Nonmaterial Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Menurut Hasibuan dalam (Rani Kurniasari 2018: 33) terdapat berbagai jenis motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Maksudnya adalah seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

2. Motivasi Negatif

Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum.

2.1.3.3 Beberapa Faktor Motivasi

Menurut Kadarisman (2012: 306) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individual

a. Kebutuhan

Kebutuhan terkadang muncul karena adanya motivasi dari karyawan itu sendiri dan hal itu didukung oleh perusahaan.

b. Tujuan

Karyawan mempunyai tujuan dalam bekerja, yaitu demi mencapai tujuan dan hal tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Sikap

Karyawan perlu belajar dalam memberikan tanggapan dan juga sikap baik dalam bekerja untuk suatu pekerjaan supaya menjadi motivasi karyawan kepada perusahaan dalam menilai kinerjanya.

d. Kemampuan

Setiap individu karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kemampuan dalam dirinya untuk dapat menunjang suatu perusahaan.

2. Faktor Organisasional
 - a. Pembayaran atau gaji
 - b. Keamanan pekerjaan
 - c. Sesama Pekerja
 - d. Pengawasan
 - e. Pujian
 - f. Pekerjaan itu sendiri

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi menurut Syahyuti dalam (Martanto 2016: 8) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Dorongan Mencapai Tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.
2. Semangat Kerja
Semanga kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri.
4. Rasa Tanggung Jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan . Menurut Sutrisno (2009: 86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sehingga apabila peraturan atau ketetapan tersebut dilanggar maka karyawan dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Akan tetapi apabilakaryawan mampu tunduk terhadap segala peraturan dan ketetapan maka disiplin kerja berada dalam kondisi yang baik.

Menurut Rivai (2009: 599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga perlu adanya peraturan yang tegas bagi karyawan agar menciptakan keadaan yang kondusif dalam suatu perusahaan. Pengawasan dari pimpinan juga sangat mempengaruhi bagaimana nantinya karyawan dapat menjalankan peraturan yang semestinya.

Menurut (Hasibuan 2016: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik menggambarkan pula besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan , sehingga dapat mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan dari perusahaan yang hendak dicapai. Hasil yang optimal dari suatu perusahaan juga diperoleh dari didiplin kerja karyawan yang baik pula.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obdience) terhadap peraturan – peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila (Muchdarsyah Sinungan dalam Syafrina Nova 2017: 5). Disiplin mencerminkan sikap seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dimana kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik akan menunjukkan hasil yang optimal dan sebaliknya saat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka hasil yang diperoleh perusahaan tidak akan maksimal.

2.1.4.1 Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Singodimedjo dalam Sutrisno 2016: 89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat janan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan kepemimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah di tetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawas pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Contoh kebiasaan – kebiasaan yang positif antara lain : saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menuruh (Hasibuan 2016: 194) terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), parabawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Di dalam bukunya (Bintoro dan Daryanto 2017: 108) terdapat beberapa pengertian kinerja menurut pendapat ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Menurut Veithzal (2009: 309) mengemukakan bahwa : “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.
2. Menurut Fahmi (2010: 20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.
3. Menurut Supriyono (2010: 281) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut Armstrong dalam Fahmi (2014: 127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2009: 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga suatu perusahaan tidak hanya mementingkan kuantitas tetapi kualitas pula dengan tanggung jawab penuh dari karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap profit yang didapatkan perusahaan itu sendiri.

Karyawan menginginkan tidak hanya membutuhkan material seperti gaji atau karirnya yang baik akan tetapi karyawan juga menginginkan kebutuhan harga diri dan kewibawaannya dalam bekerja. Hasil kerja yang diinginkan perusahaan juga secara kuantitas lebih banyak, secara kualitas pastinya lebih baik dan cepat menghasilkan dari waktu ke waktu. Maka dari itu, manajer berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan ketrampilan kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Selain itu dengan memperbaiki upah/gaji atau fasilitas di dalam perusahaan akan menumbuhkan semangat yang lebih dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk peningkatan kerja karyawan sekaligus meningkatkan hasil dari perusahaan itu sendiri.

2.1.5.1 Beberapa Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Bintorodan Daryanto 2017: 109) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kantor
Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja.
3. Prioritas Kerja
Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberi skala prioritas yang jelas.
4. Supportive Boss
Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawannya. Berikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide – ide baru pada saat meeting, ajak karyawan “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.
5. Bonus
Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kerja menurut (Kasmir 2016: 208) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilihat dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas

- Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu).
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.
 4. Penekanan Biaya.
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
 5. Pengawasan.
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
 6. Hubungan antar karyawan.
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung’s Beach Cottages Kuta Bali” dengan variabel bebas kompensasi, motivasi dan variabel terikat kepuasan, kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung’s Beach Cottages Kuta Bali. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaannya adalah terdapat variabel yang tidak ada dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Salutondok dan Agus Supandi Soegoto pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong” dengan variabel bebas kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut disimpulkan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan dengan penelitian ini adalah variabelnya ada yang tidak sama.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima’ dengan variabel bebas kompensasi, disiplin kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Cahaya Citrasurya Indoprima. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaannya adalah terdapat variabel yang tidak ada dalam penelitian tersebut yaitu motivasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfini dan Genita Lumintang pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” dengan variabel bebas lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel nya ada yang tidak sama.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Widayaningtyas dan Arum Darmawati pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten” dengan variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat variabel yang tidak ada yaitu kompensasi.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura” dengan variabel bebas kompensasi, disiplin kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat satu variabel yang tidak ada yaitu motivasi.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri” dengan variabel bebas kompensasi, disiplin kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan dengan penelitian ini terdapat variabel yang tidak ada yaitu motivasi.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” dengan variabel bebas kepuasan kerja, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan adalah penelitian tersebut hanya menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini terdapat empat variabel.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Yusi Prihantini, M. Mansur dan M. Khoirul ABS dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)” pada tahun 2017 dengan variabel bebas kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama dan variabel yang sama, perbedaan dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan penelitian tersebut dibawah 50 responden.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi Abd. Jalil pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara” dengan variabel bebas kompensasi, disiplin kerja dan variabel terikatnya kinerja karyawan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode analisis yang sama, perbedaan dengan penelitian ini tidak adanya variabel motivasi dalam penelitian tersebut.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat terus berkembang apabila dikelola dengan baik, sumber daya manusia menjadi peran yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus berupaya menciptakan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memotivasi serta mempertahankan karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan. Seperti teori yang dikemukakan oleh Gibson (dalam Riani 2011: 123-124) bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga antara kompensasi dan kinerja karyawan saling berhubungan.

2.3.2 Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan pasti menginginkan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai hasil yang sudah ditetapkan dan keuntungan yang besar. Peranan pemimpin untuk memotivasi karyawan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih giat dalam melakukan tugasnya. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menurut Gibson (dalam Riani 2011: 123-124) motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang akan mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan teori ini motivasi dan kinerja karyawan saling berhubungan.

2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan akan berupaya mengoptimalkan hasil kinerja karyawan dengan memperhatikan kedisiplinan dari setiap karyawannya untuk memastikan apakah karyawan sudah melakukan tugasnya dengan baik dan melaksanakan

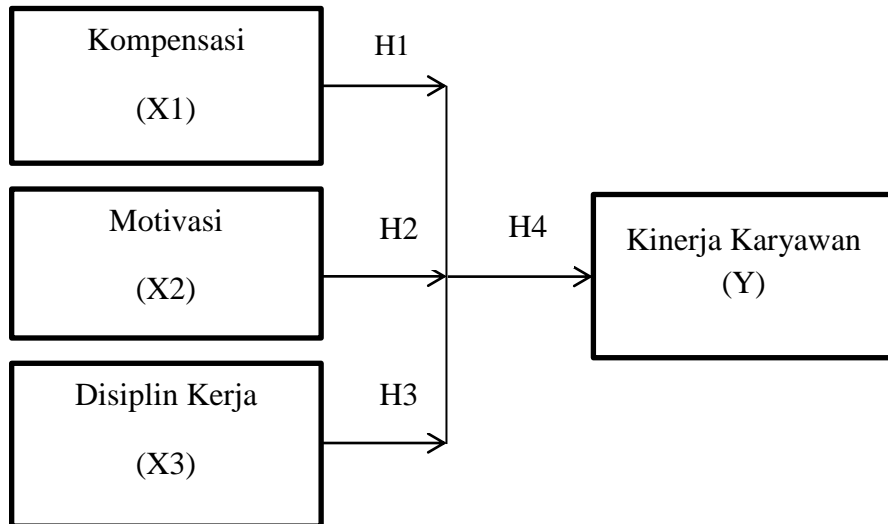
peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Hasibuan 2016: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Adanya peraturan dan norma sosial di perusahaan akan menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan yang akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Dengan tri tersebut maka disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan

2.3.4 Hubungan antara Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai perantara untuk berinteraksi langsung kepada pelanggan dan mewujudkan tujuan tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi akan memberi kepuasan pada karyawan yang akan memotivasi serta menumbuhkan semangat nya dalam bekerja selain motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan. Kompensasi juga dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan karena karyawan yang tidak puas akan merasa tidak dihargai sehingga menyebabkan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang berdampak bagi kinerja karyawan Sehingga ketika perusahaan sudah memperhatikan kompensasi maka karyawan akan termotivasi dan mempengaruhi disiplin kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusi Prihantini, M. M ansur dan M. Khoirul ABS dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT.BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)” pada tahun 2017 menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka di depan, maka digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya
- Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya
- Hipotesis 3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya
- Hipotesis 4 : Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya