

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU

2.1.1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut Robbins dan Coulter (2012:36) adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif.

Pengertian manajemen yang pertama serta kenyataan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat di definisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa, manajemen adalah suatu koordinasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti satu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Sementara itu

G.R.Terry (2010:77) menyebutkan bahwa fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- a) Perencanaan atau Planning Perencanaan adalah penetapan tujuan, strategi, kebijakan, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- b) Pengorganisasian atau Organizing Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam – macam aktivitas berdasarkan yang diperlukan organisasi guna mencapai tujuan.
- c) Penggerakan atau Actuating Penggerakan adalah proses menggerakkan para karyawan agar menjalankan suatu kegiatan yang akan menjadi tujuan bersama.
- d) Pengendalian atau Controlling Pengendalian adalah proses mengamati berbagai macam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.3 Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah produk dalam usia produktif yang ada di sebuah

wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institute atau perusahaan.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia Simamora yang dikutip oleh Sutrisno (2016:5) mengemukakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pengertian diatas artinya manajemen sumber daya manusia berkegiatan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia baik kelompok atau individu.

2.1.4 Kompensai

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisai atau perusahaan tempat ia bekerja, menurut. Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Suwanto & Priansa (2011:220) mengatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Ardana, dkk (2012:153) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi.

2.1.4.1 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

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

2) Kepuasan kerja

Dengan kompensasi 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.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b. Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. *Benefit dan service*

Kompensasi tambahan (*financial* atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) (Hasibuan, 2012:121 122) antara lain:

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja.

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

3. Pengadaan efektif.

Jika 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 turn-over 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 kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja jika pencari kerja (penawaer) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil, begitupun sebaliknya.

- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan karyawan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- 3) Serikat buruh organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar .
- 4) Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada dimensi dan indikator dari Hasibuan (2012:86) sesuai dengan tabel berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

2) Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

3) Tunjangan

Program Tunjangan merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan.

4) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

5) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.5 Bonus

2.1.5.1 Pengertian Bonus

Menurut Kamus besar bahasa Indonesia bonus itu adalah upah tambahan diluar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang, gaji, upah ekstra yang dibayarkan kepada karyawan, Kemudian pengertian lain tentang bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan kegaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai imbalan karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut ketentuan DSN MUI mengenai bonus dalam penjualan langsung berjenjang syariah adalah bonus adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada mitra usaha atas penjualan yang besaran mauoun bentuknya diperhitungkan berdasarkan presentasi kerja nyata yang terkait langsung dengan volume atau nilai hasil penjualan baran atau jas. Naumnn defini ini masih bersifat umum. Maka dari itu, DSN MUI menerbitkan fatwa mengenai penjualan langsung berjenjang syariah (PLBS) untuk membedakan perusahaan MLM yang sesuai

dengan Ekonomi Islam dengan perusahaan MLM konvensional. Di dalam fatwa tersebut juga menjelaskan lima poin prosedur pemberian insentif berupa bonus yang sesuai dengan ekonomi Islam yaitu;

1. Komisi (termasuk didalamnya adalah bonus) yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota baik besaran maupun bentuknya harus berdasarkan pada prestasi kerja nyata yang terkait langsung dengan volume atau nilai hasil penjualan barang atau produk jasa, dan harus menjadi pendapatan utama mitra usaha dalam PLBS.
2. Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota (mitra usaha) harus jelas jumlahnya ketika dilakukan transaksi (akad) sesuai dengan target penjualan barang atau produk jasa yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tidak boleh ada komisi atau bonus secara pasif yang diperoleh secara regular tanpa melakukan pembinaan dan atau penjualan barang atau jasa.
4. Pemberian bonus komisi atau bonus oleh perusahaan kepada anggota (mitra usaha) tidak menimbulkan 'ghar'.
5. Tidak ada eksploitasi dan ketidakadilan dalam pembagian bonus antara anggota pertama dengan anggota berikutnya.

2.1.5.2. Dasar Hukum Bonus

UUD No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan memang tidak mengatur soal bonus secara spesifik. Namun peraturan pemerintah (PP) No 19 Tahun 2016 telah mengatur tentang gaji ke-14 bagi pejabat negara, PNS bagi penerima tunjangan pensiunan, serta anggota TNI dan Polri. Hal ini tersebut juga dapat didukung oleh

PP No 24 Tahun 2017 terkait gaji ke-14. Sementara itu, para perusahaan asing atau swasta tidak terkena peraturan terkait gaji ke-14. Namun, terkait upah atau gaji tambahan mengacu pada peraturan Menteri tenaga kerja (PERMENAKER) No 6 Tahun 2016 serta PP No 78 Tahun 2015 tentang upah. Dalam PERMENAKER dan PP tersebut, terdapat ketentuan untuk pemberian upah tambahan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) . Sedangkan untuk bonus, Merupakan pembayaran sejumlah uang kepada karyawan yang sifatnya tidak wajib. Namun, apabila perusahaan secara spesifik mencantumkan bonus diperjanjian kerja, maka perusahaan akan dianggap melanggar hukum jika tidak memberikannya kepada karyawan.

2.1.5.3 Syarat Bonus

Bonus merupakan bagian pokok dalam manajemen SDM berupa *Reward* kepada karyawan yang harus dilakukan atau diberikan secara konsisten. Sama halnya dengan *Punishment* yang diberikan jika karyawan tersebut melanggar kedisiplinan yang telah diatur oleh perusahaan.

Bonus akhir tahun terdiri dari berbagai sifat serta cara atau waktu pemberian. Tidak selalu harus berpatokan pada bulan desember saja misalnya menjelang tahun baru. Biasanya akhir tahun yang dipilih yaitu menjelang hari raya idul fitri. Namun, ada juga yang melakukan pemberian bonus ini setiap tiga bulan. Pertimbangan mereka bukan hanya sebagai pembayaran loyalitas tapi bayaran peningkatan kerja dan motivasi bagi mereka yang mampu menjadi karyawan berprestasi meningkatkan keuntungan perusahaan.

2.1.5.4 Bentuk-bentuk bonus

Berdasarkan dari surat edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah, bonus didefinisikan sebagai imbalan berbentuk uang tau hal lain yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi dan prestasi. Berikut ini yaitu bentuk-bentuk bonus antara lain:

a) Bonus tahunan

Bonus jenis ini biasanya diberikan setiap akhir tahun ketika pada saat tutup buku perusahaan berhasil mendapatkan keuntungan. Bukan hanya karyawan swasta, namun dibeberapa BUMN juga memberikan bonus ini. Meskipun demikian, tidak semua perusahaan memberikan bonus tahunan pada karyawan nya. Jadi, bonus ini dikeluarkan sebagai bentuk kemurahan perusahaan terhadap karyawan.

b) Bonus prestasi

Hampir mirip dengan bonus tahunan perusahaan biasanya juga mengeluarkan bonus untuk mengapresiasi prestasi yang telah dicapai.

c) Bonus retensi

Bonus retensi adalah suatu insentif yang digunakan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Untuk mendapatkan bonus jenis ini, biasanya karyawan diminta untuk menandatangani perjanjian yang menyatakan mereka tetap akan berkerja untuk jangka waktu tertentu.

d) Bonus pembagian keuntungan

Bonus ini dibagikan kepada karyawan berdasarkan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan dan jumlah saham yang dimiliki karyawan. Semakin besar keuntungan, maka semakin besar bonus yang didapatkan karyawan.

e) Bonus untuk keahlian

Jenis bonus ini, belum banyak diperlakukan di Indonesia, tetapi beberapa perusahaan Internasional sering memberikan bonus untuk keahlian kepada karyawannya. Bonus ini tujuannya adalah untuk menghargai skill karyawannya yang telah membantu kemajuan atau peningkatan keuntungan sebuah perusahaan.

f) Bonus liburan bersama

Biasanya perusahaan memberikan bonus liburan bersama atau family outing bila tidak memiliki keuntungan besar untuk dibagikan.

2.1.5.5 Indikator Bonus

Werther & Davis dalam Wibowo (Fandi Gunawan, 2017 : 13) menunjukkan adanya beberapa indikator dalam pencapaian bonus, yaitu sebagai berikut:

a. *Piecework*

Merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

b. *Production bonuses*

Merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.

c. *Commissions*

Merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

d. *People skills*

Merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

2.1.6 Pengembangan Karir

Karir telah diuraikan secara tradisional, dengan berbagai cara. Karir telah didefinisikan sebagai posisi yang dipegang pada pekerjaan. Ketika keahlian, pengalaman, dan kinerjanya meningkat, ia dapat bergerak melalui posisi pensihat rekayasa, prakayasa senior, dan teknis senior. Pada akhirnya karir telah diuraikan sebagai karakteristik karyawan. Setiap karir karyawan terdiri atas berbagai pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda-beda. Noe, dkk (2010:524)

Pengembangan karir dimulai dari individu. Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya terhambat. Setelah komitmen pribadi diambil, karyawan mungkin bisa melakukan Tindakan-tindakan sebagai berikut:

1. Kinerja, yaitu tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik.
2. *Exposure*, kemajuan karir juga diangkat melalui *Exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi, dan kesempatan karir yang lain.
3. Mengundurkan diri apabila seorang individu melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain pengunduran diri merupakan satu-satunya cara memenuhi tujuan karirnya.

4. Loyalitas organisasi. Dibanyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karir daripada loyalitas organisasi. Tingkat loyalitas organisasi yang rendah banyak di jumpai pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi.
5. Mentor, dan Sponsor. Banyak karyawan dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan karirnya. Mentor adalah seseorang yang memberikan advis karir tidak resmi jika mentor dapat mencalonkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program, pelatihan, rotasi atau promosi – maka dia menjadi sponsor. Sponsor adalah seseorang di dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir untuk orang lain.
6. Bawahan kunci, Manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya. Bawahan ini mungkin punya kemampuan atau keterampilan khusus yang diperlukan oleh manajer.
7. Peluang pertumbuhan. Ketika karyawan mengembangkan kemampuannya mereka mendukung tujuan organisasi misalnya mereka yang mengikuti program pelatihan dapat membantu pengembangan organisasi dan rencana karir individu. Keterampilan karyawan untuk kesempatan posisi yang akan datang antara lain: *coaching job rotation*. Pendidikan dan latihan, Kaswan (2011:6).

2.1.6.1 Fakto-Faktor Pengembangan Karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal. 107) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. Politicking dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

2.1.6.2 Indikator Pengembangan Karir

Pengukuran pengembangan karir dilakukan dengan melibatkan dua indikator yaitu (1) perencanaan karir dan (2) manajemen karir dengan jumlah pertanyaan sebanyak 6 buah. Di kedua indikator ini memiliki nilai rata-rata di sekitar 4. Artinya bagi sebagian besar responden pengembangan karir adalah suatu hal sangat penting dan berhubungan dengan pekerjaan yang sedang ditekuni.

1. Promosi jabatan

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.”

2. Penugasan pekerjaan

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu

3. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman

yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri sampai pada tahap otonomi (kemandirian).

2.1.7 Kualitas Kerja

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan hasil yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu, salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hamzah (2011:71).

Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan. Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

2.1.7.1 Pengaruh Peningkatan Kualitas Kerja

Semua perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mendapatkan keuntungan agar dapat mempertahankan dan megembangkan kelangsungan hidup perusahaan, serta kelancaran jalannya kegiatan suatu perusahaan.

Lancar tidaknya kegiatan tersebut tergantung kepada kemampuan karyawannya dari perusahaan tersebut dan cara pengelolaan karyawan – karyawan

tersebut sehingga dalam pengelolaan tadi perusahaan setidaknya mempunyai sebuah gambaran mengenai orang – orang yang akan membangun dan memajukan perusahaan tersebut , maka salah satu kegiatan untuk memberikan keahlian kepada karyawannya yaitu dengan diadakanya pelatihan, sehingga dalam melakukan pelatihan tersebut dapat dikembangkan secara optimal kualitas – kualitas karyawan yang tidak terlatih.

2.1.7.2 Indikator kualitas Kerja.

Indikator dari kualitas kerja menurut Hasibuan, yaitu :

1) Potensi Diri,

Merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2) Hasil Kerja Optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai.

Pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja.

3) Proses Kerja

Merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

4) Antusiasme,

Merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya, hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Dalam sub bab ini dijelaskan tentang penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti sebelumnya, yaitu:

2.1.8.1 Penelitian Terdahulu I

Dalam penelitian Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA KERTHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO**, hasil menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000.

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di dalam era industrialisasi sekarang ini. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 88

responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.

2.1.8.2 Penelitian Terdahulu II

Dalam penelitian Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudistira (Seminar Nasional ke 5 Tahun 2018) dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA di JAKARTA” pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Desain penelitian menggunakan metode survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dari 50 orang karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika yang diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Dan akhirnya hasil uji tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan yang didukung oleh komitmen organisasi karyawan yang tinggi.

2.1.8.3 Penelitian Terdahulu III

Dalam penelitian Rahmata Dahlan (Vol.13 No. 2 Oktober 2014) dengan judul PENGARUH TINGKAT BONUS SERTIFIKAT BANK INDONESIA SYARIAH DAN TINGKAT INFLASI TERHADAP PEMBAHAYAAN BANK

SYARIAH DI INDONESIA, bahwa berdasarkan tingkat sertifikat bank Indonesia Syariah dan tingkat inflasi secara simultan mempengaruhi penyaluran pembiayaan bank Syariah di Indonesia secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tingkat bonus Sertifikat Bank Indonesia Syariah (SBIS) dan tingkat Inflasi terhadap Penyaluran Pembiayaan Bank Syariah di Indonesia. Metode analisis yang dipergunakan pada penelitian ini ialah analisis linear berganda. Variabel dependen ialah pembiayaan bank syariah, sedangkan variabel independennya ialah tingkat bonus SBIS dan tingkat inflasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Bonus Sertifikat Bank Indonesia Syariah terhadap Penyaluran Pembiayaan Bank Syariah di Indonesia. Sedangkan pada tingkat Inflasi terhadap Penyaluran Pembiayaan Bank Syariah di Indonesia terdapat tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat bonus sertifikat bank Indonesia syariah, maka bank syariah akan memiliki kecenderungan untuk mengurangi penyaluran pembiayaan.

2.1.8.4 Penelitian Terdahulu IV

Dalam penelitian Tri Rahayu Mafrokhah Tahun 2015 dengan judul PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NASMOCO MAGELANG Pengembangan Karir X2 Kinerja karyawan Y Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel $>$ t tabel (1,9949). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel (3,136).

Pada penelitian ini variabel pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan signifikansi variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,000 karena

probabilitas variabel pengembangan karir dibawah 0,05 (5%) maka koefisien regresi dari variabel pengembangan karir signifikan, sedangkan t hitung (7,946) lebih besar daripada t tabel (1.9949) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya tingkat keeratan hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan hasil uji korelasi yang menyatakan jelas terlihat bahwa koefisien Korelasi (r) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,697. Dengan demikian kekuatan hubungan linier antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan adalah kuat, karena terletak pada interval 0,60-0,799. Artinya kekuatan variabel pengembangan karir dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada taraf kuat. Pada penelitian ini aspek pengembangan karir berpengaruh sebesar 48,5% pada kinerja karyawan. Akan tetapi variabel kompensasi tetap berpengaruh positif dan signifikan. Artinya aspek kompensasi dan pengembangan karir pada PT Nasmoco Magelang sudah baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan sudah baik dan karyawan sudah melaksanakan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keahlian mereka masing-masing dengan baik guna mengembangkan karir mereka dan kinerjanya juga semakin bagus.

2.1.8.5 Penelitian v

Dalam penelitian Kristia Pangesti dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SA Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai t ($\alpha=0.05$) dengan hasil pengolahan data telah didapatkan hasil sebagai berikut

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi yang diberikan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja, sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kurang maka, tidak terjadi kepuasan kerja pada karyawan karena cara pemimpin memberikan motivasi tidak mampu mendorong kerja karyawan, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. dapat diartikan jika pengembangan karir yang diberikan tepat sasaran maka kepuasan kerja juga akan mengikuti, sebaliknya jika pengembangan yang diberikan kepada karyawan menurun akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. dapat diartikan jika kompensasi yang diberikan sesuai harapan karyawan maka kepuasan kerja

juga akan mengikuti, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurun akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja

2.2 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Kinerja menurut Torang (2013, 74), adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator penting seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab Berdasarkan beberapa penelitian serta kaji

- 1) Dalam penelitian Tri Rahayu Mafrokhah (2015) yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO MAGELANG” Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Dahlan dengan judul PENGARUH TINGKAT BONUS SERTIFIKAT BANK INDONESIA SYARIAH DAN TINGKAT INFLASI TERHADAP PEMBIAYAAN

BANK SYARIAH DI INDONESIA, bahwa tingkat bonus sertifikat bank Indonesia Syariah dan tingkat inflasi secara simultan mempengaruhi penyalura pembiayaan bank Syariah di Indonesia secara signifikan.

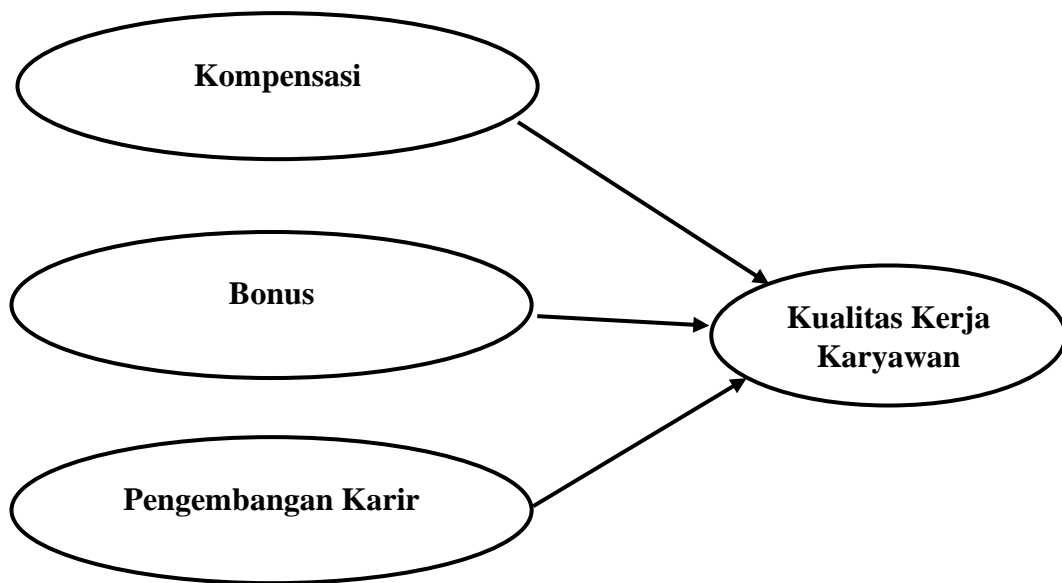
- 3) Menurut penelitian yang dilakukan Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudistira dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT INDOMEDIA SOLUSI HUMANIKA di JAKARTA” hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan hal ini ditunjukkan oleh nilai t -statistiknya sebesar 2,712 yang lebih besar dari t -tabel sebesar 1,96. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan pengembangan karir bersifat positif dan signifikan.

2.3 KERANGKA KONSEPTUAL

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pemikiran. Khususnya dalam kerangka mendorong berbagai keberhasilan organisasi atau manajemen sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi ; era kompetisi global, kemajuan teknologi, informasi, maupun tuntutan pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

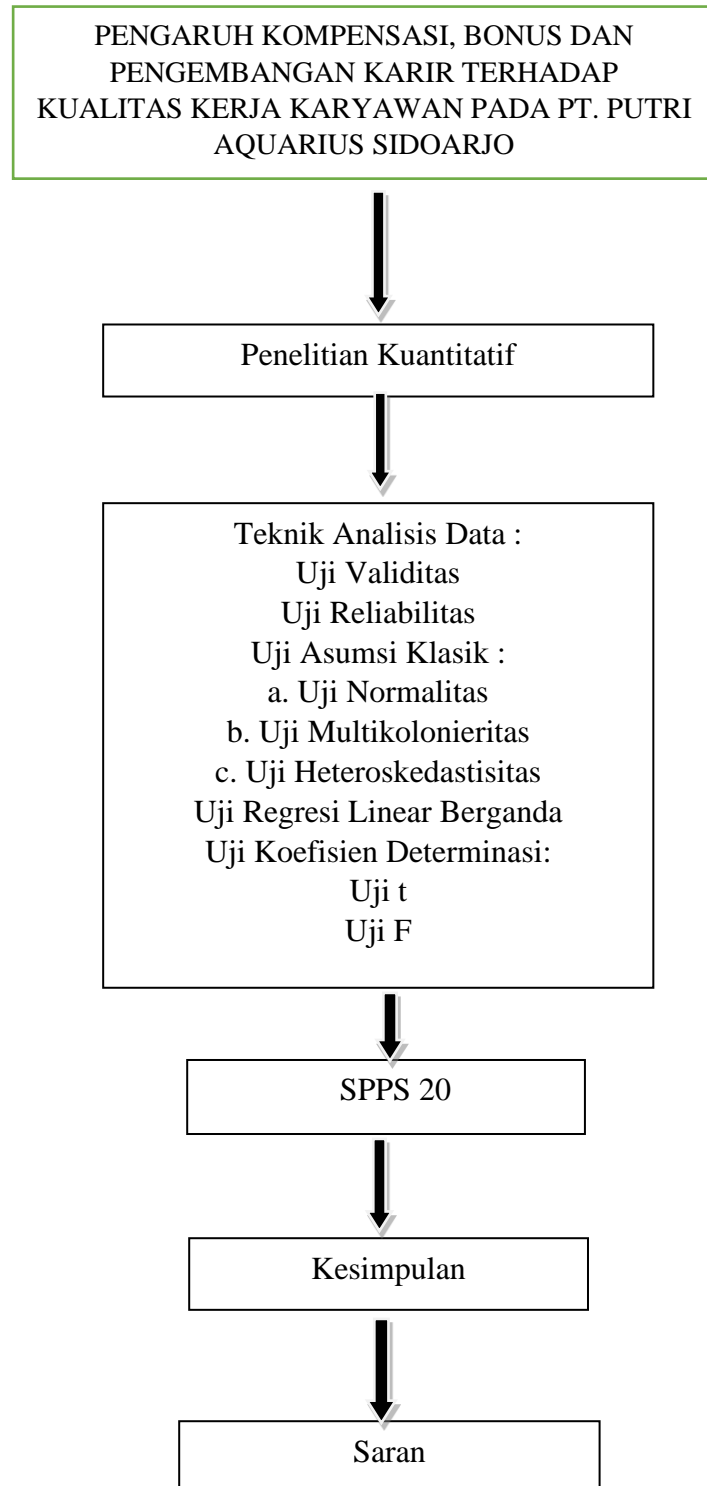
Menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dierikan kepadanya. Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan diperusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel dalam suatu organisasi untuk menghadapi kondisi apapun dimasa yang akan datang.



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

2.4 RERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1
Rerangka Pemikiran

2.4. HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiono (2010:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis terusun, peneliti mengujinya melalui penelitian. Oleh karena itu hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerima hipotesis yang disajikan, berdasarkan teori-teori serta hasil penelitian-penelitian terdahulu.

H1: Kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Putri Aquarius Sidoarjo.

H2: Bonus, berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Putri Aquarius Sidoarjo.

H3: Pengembangan karir, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Putri Aquarius Sidoarjo.