

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015:1) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu. Sedangkan menurut Alma (2010:193) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, atau mengorganisasikan, dan melayani pegawai.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu dan seni di dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lainnya. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya, dan kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin (Alma, 2010:193).

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menempatkan orang pada tempatnya adalah sangat berperan dalam keberhasilan manajemen. Jika seorang karyawan tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak senang dengan posisinya, maka karyawan tersebut bukan saja tidak melakukan pekerjaan secara baik, akan tetapi akan menjadi pengganggu karyawan yang lain. Jika seorang karyawan merasa tidak puas, maka akan keluar dan terpaksa diganti dengan tenaga lain yang harus dilatih atau

dididik lebih dulu. Hal ini berarti pemborosan waktu dan uang. Kesalahan yang terjadi pada karyawan, mungkin penyebabnya bukan karena karyawan itu sendiri, tetapi kesalahan dapat dilakukan pula oleh pihak manajemen yang salah dalam memilih dan salah menentukan kualifikasi tenaga yang dibutuhkan atau mungkin karyawan tersebut kurang mendapat latihan yang diperlukan.

Sekarang ini, tenaga kerja adalah merupakan harta yang mahal harganya bagi bisnis dan memaksimalkan penggunaan tenaga karyawan adalah tanggung jawab sepenuhnya dari manajemen. Kondisi kerja yang lebih baik, upah yang layak, membuat karyawan lebih senang, gembira bekerja, loyal dan lebih produktif. Dan hasilnya, pihak manajemen akan memperoleh keuntungan karena produksi meningkat, dan karyawan tidak ada yang berhenti, dan bebas dan konflik. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:21) fungsi manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian.

Fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*human resources planning*)
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, delegasi, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*)
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

- e. Pengadaan (*procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mau tetap bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan
Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian (*separation*)
Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lainnya.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terntegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto *et al.* (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan

sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Luthans yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Amstrong yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi dapat menggerakkan seseorang agar bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

2. Teori Motivasi

Sunyoto (2015:11) menyatakan bahwa dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa seseorang di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya. Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti mendapatkan makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial dalam suatu organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas seseorang.

- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**
Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.1.3 Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia bersumber dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin menurut Haimann dalam Nawawi (2011:330) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Sedangkan menurut Sutrisno (2012:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga anggota organisasi dapat berperilaku sepantasnya dan dapat diterima.

2. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya menurut Hasibuan (2012:194) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

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 seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin karyawan, maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatannya sesuai. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku,

moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang *indisipliner*, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap *indisipliner* karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, maka setiap

perusahaan atau organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Nawawi (2006:325) adalah penghargaan/imbalance pada para karyawan/anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Martoyo dalam Susanta *et al.* (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang berupa finansial maupun non finansial.

Dari beberapa pengertian kompensasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang, atau materiil maupun non materiil.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Siagian (2009:265) adalah:

- a. Tingkat gaji dan upah yang berlaku
Besarnya upah dan gaji dilakukan melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi yang pada umumnya berlaku dalam suatu wilayah kerja tertentu.
- b. Tuntutan serikat kerja
Besarnya upah dan gaji berdasarkan tuntutan serikat pekerja dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.
- c. Produktivitas
Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sarasannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah.

- d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, dan lain-lain.
- e. Peraturan perundang-undangan
Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, oleh karena itu berbagai kehidupan keorganisasian diatur dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja, dan lain-lain.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Prawirosentono dalam Nawawi (2006:65) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mahsun dalam Abdullah (2014:145) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2006:67) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. Jangka waktu mencapai kinerja tersebut
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- e. Kemampuan bekerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Susanta *et al.* (2013)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Susanta *et al.* (2013) adalah “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar”. Tujuan penelitian Susanta *et al.* (2013) adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar.

Persamaan penelitian Susanta *et al.* (2013) dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan
2. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji F, dan uji t

Sedangkan perbedaan penelitian Susanta *et al.* (2013) dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian Susanta *et al.* (2013) adalah kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kompensasi (X_3).
2. Sampel yang digunakan pada penelitian Susanta *et al.* (2013) adalah karyawan perusahaan jasa konstruksi swasta di Bali, sedangkan sampel dalam penelitian sekarang adalah 59 karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

Hasil penelitian Susanta *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan (Y) jasa konstruksi di Denpasar dilihat dari hasil perhitungan uji t-test dimana diperoleh nilai t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45, kedua nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 2,05. Kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan (Y) jasa konstruksi di Denpasar yang dilihat dari hasil F hitung (43,801) yang lebih besar dari F tabel sebesar (3,35) hal ini berarti terdapat hubungan yang positif yang nyata secara simultan terhadap kinerja.

2.2.2 Suwati (2013)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) adalah “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Tujuan penelitian Suwati (2013) adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh.

Persamaan penelitian Suwati (2013) dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji F, dan uji t

Sedangkan perbedaan penelitian Suwati (2013) dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sampel yang digunakan.

1. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian Suwati (2013) adalah kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kompensasi (X_3).
2. Sampel yang digunakan pada penelitian Suwati (2013) Sampel yang digunakan pada penelitian Suwati (2013) adalah 57 karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda, sedangkan sampel dalam penelitian sekarang adalah 59 karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

Hasil penelitian Suwati (2013) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Hijau Samarinda, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

2.2.3 Abrivianto *et al.* (2014)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto *et al.* (2014) adalah “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)”. Tujuan penelitian Abrivianto *et al.* (2014) adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Abrivianto *et al.* (2014) dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan
2. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji F, dan uji t

Sedangkan perbedaan penelitian Abrivianto *et al.* (2014) dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian Abrivianto *et al.* (2014) adalah motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi (X_1), disiplin (X_2), dan kompensasi (X_3).
2. Sampel yang digunakan pada penelitian Abrivianto *et al.* (2014) adalah 130 karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang, sedangkan sampel penelitian sekarang adalah 59 karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

Hasil penelitian Abrivianto *et al.* (2014) menunjukkan bahwa bahwa motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari hasil perhitungan uji t-test dimana diperoleh nilai t-hitung motivasi (X_1) sebesar 4,259 dan nilai t-hitung komitmen organisasional (X_2) sebesar 2,473, kedua nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 1,663. Motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari hasil F hitung (33,707) yang lebih besar dari F tabel sebesar (2,23).

2.2.4 Penelitian Ghozali (2017)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Persamaan penelitian Ghozali (2017) dengan penelitian sekarang adalah:

- a. Penggunaan variabel bebas motivasi kerja dan kemampuan kerja
- b. Penggunaan variabel terikat kinerja karyawan
- c. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t

Perbedaan penelitian Ghozali (2017) dengan penelitian sekarang sekarang adalah:

- a. Pada penelitian Ghozali (2017) terdapat penambahan variabel bebas kepuasan kerja dan kemampuan kerja sedangkan pada penelitian ini terdapat variabel bebas disiplin kerja.
- b. Sampel pada penelitian Ghozali (2017) adalah 30 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, sedangkan sampel penelitian sekarang adalah 59 karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

Hasil penelitian Ghozali (2017) menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

2.2.5 Penelitian Handayani dan Bachri (2014)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Bachri (2014) adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura.

Persamaan penelitian Handayani dan Bachri (2014) dengan penelitian sekarang sekarang adalah:

- a. Penggunaan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja
- b. Penggunaan variabel terikat kinerja karyawan
- c. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t

Perbedaan penelitian Handayani dan Bachri (2014) dengan penelitian sekarang sekarang adalah:

- a. Sampel pada penelitian Handayani dan Bachri (2014) adalah 44 orang sedangkan penelitian sekarang 59 orang.
- b. Objek penelitian Handayani dan Bachri (2014) adalah Pengadilan Agama Martapura, sedangkan sampel penelitian sekarang PT Parama Global Inspira Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Martapura.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu
Dengan Penelitian Sekarang

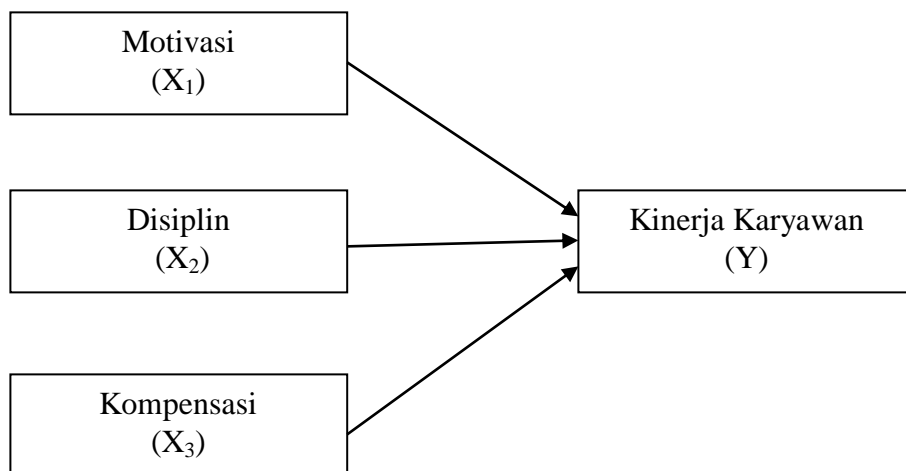
Keterangan	Susanta <i>et al.</i> (2013)	Suwati (2013)	Abrivianto <i>et al.</i> (2014)	Ghozali (2017)	Handayani dan Bachri (2014)	Penelitian Sekarang (2018)
Judul	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya
Sampel penelitian	30 reponden	57 reponden	130 reponden	30 reponden	44 reponden	59 reponden
Variabel bebas	Kompensasi dan Kepemimpinan	Kompensasi dan Motivasi	Motivasi Dan Komitmen Organisasional	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja	Motivasi dan Disiplin Kerja	Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi
Variabel terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Teknik analisis	Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t	Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t	Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t	Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t	Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t	Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t

Sumber: jurnal dan artikel ilmiah

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Simultan

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, disiplin, dan kompensasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi, disiplin, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

2.4.2 Pengaruh Parsial

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi karyawan penting karena dengan motivasi karyawan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2012:146), pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi yang baik bagi karyawannya, agar ada asas perhatian timbal-balik dari karyawan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik kepada perusahaan, yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Suwati (2013), Abrivianto *et al.* (2014), Ghozali (2017), serta Handayani dan Bachri (2014) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan juga mempengaruhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta penggunaan waktu secara efektif. Menurut Hasibuan (2012:193), dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Handayani dan Bachri (2014) dengan hasil penelitian disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155). Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Susanta *et al.* (2013) dan Suwati (2013) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.
- H₃ : Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.
- H₄ : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

Halaman ini sengaja dikosongkan