

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ilmu Manajemen

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah diterapkan terlebih dahulu. Manajemen adalah istilah yang barangkali sudah tidak asing lagi. Umumnya manajemen adalah istilah yang berkaitan dengan organisasi, perusahaan atau badan usaha. selain itu arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dr. A.A anwar (2020:2), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, perintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendaya gunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Syarif et al (2021:2) manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (MSDM) yang juga di anggap sebagai asset perusahaan, karena MSDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* perusahaan dalam mengembangkannya.

2.1.3 Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (pegawai), yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Kepentingan individu, perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu pegawai, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitupula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier.

Kepentingan organisasi, perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang. Kepentingan Nasional, perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018:7) manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan dan pemilihan berbagai alternative strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada diperusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong diperusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

- d. **Kepemimpinan**
Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - e. **Pengendalian**
Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.
2. **Fungsi Operasional**
- a. **Pengadaan karyawan**
Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun sumber eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.
 - b. **Pengembangan karyawan**
Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa technical skills, dengan biaya cukup tinggi.
 - c. **Pemberian kompensasi**
Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada juga yang merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.
 - d. **Program integrasi karyawan**

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

e. Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan system komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik dilingkungan perusahaan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberitahuan karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2.1.5 Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi membutuhkan kompensasi yang cukup atau adil. Sistem kompensasi di sebuah organisasi sangatlah penting untuk karyawan, agar karyawan lebih semangat untuk bekerja dan produktif ketika sedang bekerja. Agar mereka merasa dihargai apabila organisasinya memberikan kompensasi yang cukup baik berupa gaji atau upah maupun berupa tunjangan. Adapun kompensasi menurut para ahli : Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Menurut (Sadarmayanti 2019:220) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Adapun berikut ini hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi.

1. Jenis-jenis kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a. Kompensasi finansial secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas- fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parker.
- c. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang aman).

2. Tujuan Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa , pelaksanaanya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah :

a. Ikatan kerja sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang

ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

d. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

e. Stabilitas pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

f. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi didalamnya.

g. Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa decade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

h. Pengaruh pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berartibahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan Negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintah setempat atau yang bisa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

Sejalan dengan hal tersebut, Menurut Akbar, et al (2021:127) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai.
2. Mendorong agar pegawai lebih baik dn lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan.

4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap pegawainya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan pegawai terhadap organisasi dan *output* atau yang diberikan pegawai terhadap organisasi dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai)

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi Menurut (Hasibuan 2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran harga itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Kegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup.

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun akan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Maka bisa disimpulkan bahwa kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Adapun Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator seperti yang di sampaikan oleh Simamora (2015:445) sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji. Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.6 Disiplin Kerja

Menurut (Agustini 2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut (Hasibuan 2020:193) Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapainya dan dengan begitu kinerja pun dapat meningkat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang secara sadar atau inisiatif dalam menaati suatu peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan atau organisasi, dan norma-norma sosial yang berlaku disuatu lingkungan. Dengan begitu sikap disiplin yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan sangat penting karena dengan disiplin yang baik karyawan dapat bekerja secara optimal.

1. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Agustini (2019: 97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- 2) Ada atau tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi atau perusahaan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- 5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan. Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- 6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain :
 - a. Saling menghormati saat bertemu ditempat kerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka dimana dan untuk bisnis apa, bukan kepada bawahannya.

2. Indikator disiplin kerja

Menurut Agustini (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja diperusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.7 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintregasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141). menurut (Afandi 2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang dengan begitu karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Afandi 2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Kebutuhan hidup.

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

- b. **Kebutuhan Masa Kerja.**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- c. **Kebutuhan harga diri.**
Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja.**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut (Afandi 2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut :

- 1) **Prinsip partisipasi.**
Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.
- 2) **Prinsip Komunikasi.**
Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
- 3) **Prinsip Mengakui Andil Bawahan.**
Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.
- 4) **Prinsip Pendelegasian Wewenang.**
Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.
- 5) **Prinsip Memberi Perhatian.**
Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali

mentraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

2) Kebutuhan Rasa aman dan keselamatan

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.1.8 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan

tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwanto 2019:156). menurut (Kasmir 2019:184 kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana sesuai dengan tanggung jawab sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Didalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit dicapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut, Menurut Kasmir (2019:189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian.
- 2) Pengetahuan.
- 3) Rancangan kerja.
- 4) Kepribadian.
- 5) Motivasi kerja.
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan.
- 8) Budaya organisasi.
- 9) Kepuasan kerja.
- 10) Lingkungan kerja.

- 11) Loyalitas.
- 12) Komitmen.
- 13) Disiplin kerja.

Maka dari uraian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seseorang karyawan.

2. Indikator Kinerja.

Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kerja. Bagi banyak organisasi tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3) Disiplin kerja.

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif.

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5) Ketelitian.

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

6) Kepemimpinan.

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7) Kejujuran.

Salah satu sikap manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8) Kreativitas.

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

9) Tugas tepat waktu.

Melakukan tugas dengan tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian tersebut memiliki variasi berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Angga Pratama (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. Metode penarikan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien, disiplin kerja dan kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji F secara simultandiperoleh sebesar 24,883 >2,80 dengan nilai signifikan sebesar (0,000<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variable dependen. jika nilai lebih besar dari p value lebih kecil dari 0,05 maka Ho

ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika t lebih kecil dari t dan p value lebih besar dari 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak.

Agus Tian Kosasih (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jovan Technologies Di Kota Batam. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis regresi linear berganda. Hasil yang di dapatkan pada penelitian ini berdasarkan Koefisien determinansi 17,6%. Uji F, semua variable X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Uji t semua variable X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

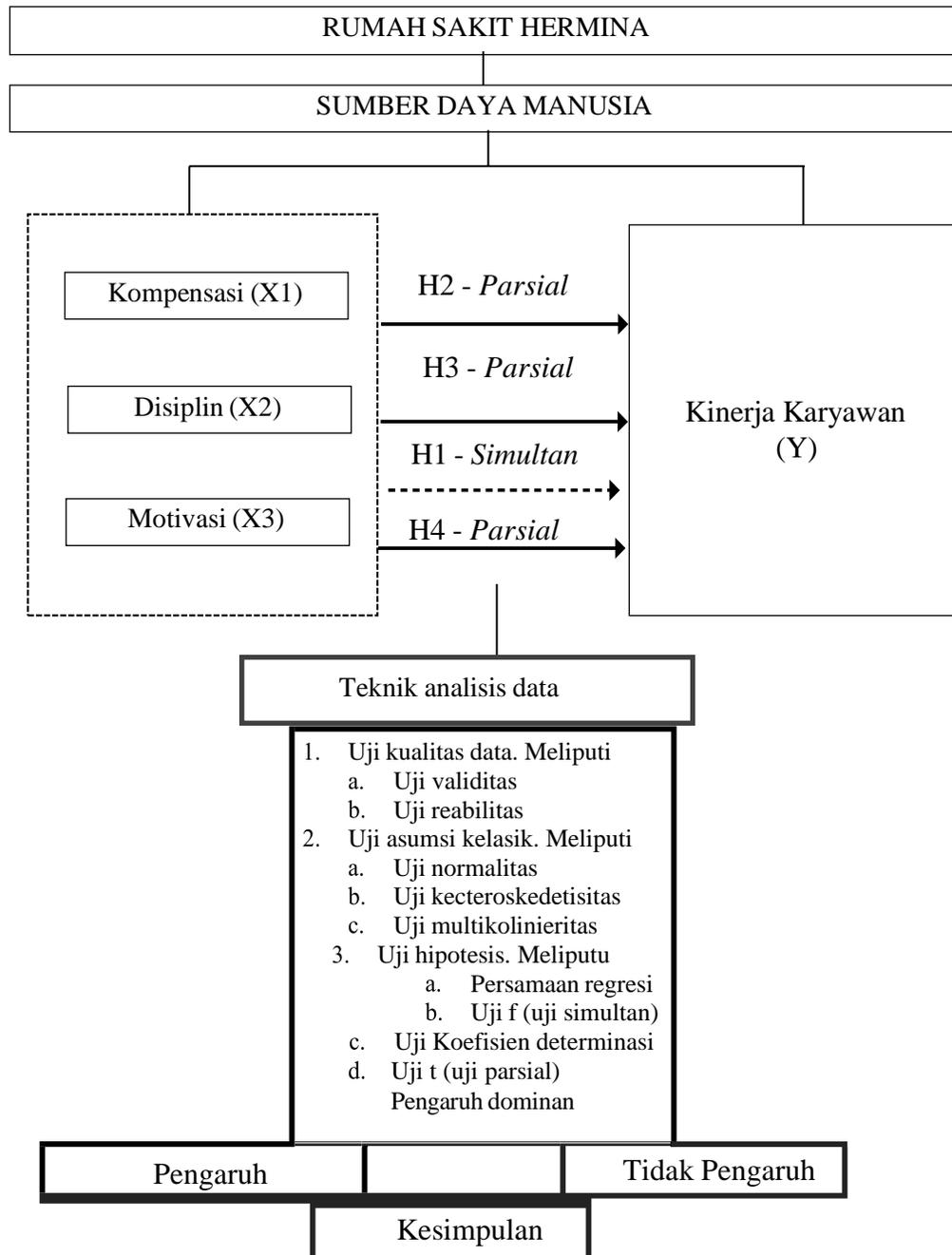
Novia Ananda (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan OTKP dan AKL SMK Negeri 1 Kalianda. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear, asumsi klasik, uji normalitas dan regresi linear berganda. Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 54,473. Didapatkan nilai F tabel sebesar 3,06. Hal tersebut berarti bahwa $F_{hitung} 54,473 > F_{tabel} 3,06$ maka dapat disimpulkan variable Praktik Kerja Industri (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dengan variabel Kesiapan Kerja (Y). sedangkan Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu 5,862. diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,862 > t_{tabel} 1,97623$. sehingga dapat diketahui nilai terhitung $5,862 > t_{tabel} 1,97623$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Kesiapan Kerja (Y).

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| PENELITI | JUDUL | VARIABEL | ANALISIS | HASIL |
|--------------------------|--|--|---|---|
| Angga Pratama (2020) | Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paa PT.Pos Indonesia DC Ciputat | Kompensasi , disiplin kerja dan kinerja karyawan | Regresi linier berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 51,4%. 2. uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Agus Tian Kosasih (2020) | Pengaruh Kompensasi Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jovan Technologies Di Kota Batam. | Kompensasi Disiplin, Motivasi | Analisis regresi linier berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinansi 17,6% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Novia Ananda (2021) | Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan OTKP dan AKL SMK Negri 1 Kalianda | Praktik Kerja Industri, Motivasi Kerja | Analisis normalitas, asumsi klasik, regresi linier berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinansi 42,6% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. |

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan nodel konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, (kerangka dalam Sugiyono, 2016:60). dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

2. Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penunjang Umum Rumah Sakit Hermina Bogor.