

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah bagian dari manajemen organisasi yang memusatkan perhatian pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh elemen lainnya. Oleh karena itu, manusia atau sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Susanto (2010) yang dikutip oleh Mutiya (2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, pemajuan, evaluasi, pemberian penghargaan, dan pengurusan individu anggota kelompok pekerja atau organisasi, Sinambela (2017). Manajemen Tenaga Kerja juga meliputi perancangan pekerjaan, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengurusan karier, ganti rugi, penilaian prestasi, pengembangan tim kerja, hingga masa pensiun.

Menurut Hasibuan (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Nuraini (2013), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia mencakup tujuan, kebijakan, prosedur, anggaran, dan faktor-faktor lainnya.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian sumber daya manusia meliputi desain, penugasan kelompok, manajemen personalia (perekrutan, seleksi, kompensasi, dan evaluasi kinerja), arahan, motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan penanganan konflik.

3. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan melibatkan pemantauan dan perbandingan antara pelaksanaan dan rencana serta perbaikan jika terjadi penyimpangan.

4. Fungsi Operasional

Fungsi operasional terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

- a. Pengadaan, mendapatkan jumlah dan jenis karyawan yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi melalui perekrutan, seleksi, dan penempatan.
- b. Pengembangan, meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.
- c. Kompensasi, memberikan penghargaan yang pantas dan adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Integrasi, menyesuaikan keinginan individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat dengan memperhatikan perasaan dan sikap karyawan dalam pembuatan kebijakan organisasi.
- e. Pemeliharaan, menjaga dan meningkatkan kondisi fisik karyawan seperti kesehatan, keamanan, dan kenyamanan.

2.1.2 Kompensasi

Di dalam perusahaan, karyawan memegang peranan yang amat penting dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan pasti memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kapabilitas, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk prestasi / penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi dari karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Masalah kompensasi cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan harus memiliki caranya masing-masing dalam menentukan kompensasi yang sesuai.

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah total balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk uang atau bentuk lain untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, liburan dan lain-lain. -lainnya.

Kompensasi yang baik, menurut Marwansyah (2016:269) "Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, berupa keuangan atau non-keuangan, yang adil dan pantas untuk diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan."

Selain itu, menurut Elmi (2018:83), "Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada staf pada jangka waktu tertentu, yang bisa berupa finansial atau non-finansial."

Sedangkan menurut Malayu S.P.Hasibuan (2019:118), kompensasi merujuk pada seluruh penghasilan dalam bentuk uang, barang atau jasa tidak langsung yang diberikan kepada pekerja sebagai ganti dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.2.2 Dimensi dan indikator kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan secara langsung kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan mencakup hal-hal berikut:

1. Kompensasi langsung, diberikan pada waktu yang selalu sama.
 - a. Gaji yaitu pemberian sejumlah uang yang diserahkan kepada setiap pegawai tiap bulan atau minggu, sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dijalankan oleh pegawai.
 - b. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai, sebagai kompensasi berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - c. Bonus adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai, sebagai balasan atas kemajuan prestasi kerja yang dicapai.
2. Kompensasi tidak langsung adalah bentuk penggantian selain dari gaji pokok.
 - a. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan selain dari upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi, dan pensiun.
 - b. Asuransi adalah perlindungan yang diberikan perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.

- c. Cuti adalah saat perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama, dan cuti berbayar.
- d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan dan dirasakan karyawan untuk meningkatkan kenyamanan saat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan, seperti pelatihan, penghargaan, alat kerja yang memadai seperti komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi, dan fasilitas lainnya seperti tempat ibadah, kantin, dan layanan kesehatan.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Suwanto dan Priansa (2018:222), tujuan kompensasi adalah:

1. Membina kerja sama yang kuat
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Meningkatkan efektivitas pengadaan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan disiplin karyawan
6. Mempengaruhi serikat pekerja
7. Mempengaruhi kebijakan pemerintah

2.1.2.4 Faktor – faktor kompensasi

Faktor – faktor yang Berdampak pada Kompensasi menurut Tohardi seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2009:194), terdapat beberapa aspek yang berdampak pada pemberian kompensasi, di antaranya adalah:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kemampuan finansial perusahaan
- 3) Kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi
- 4) Pasokan dan permintaan tenaga kerja

Mangkunegara (2013:84) menyatakan bahwa terdapat enam faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, yakni:

- 1) Faktor Pemerintah
- 2) Kesepakatan antara Perusahaan dan Karyawan
- 3) Standar Biaya Hidup Karyawan

- 4) Perbandingan Gaji yang Berlaku
- 5) Permintaan dan Penawaran
- 6) Kemampuan Keuangan Perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Dalam mencapai tujuan tertentu, setiap organisasi harus memerhatikan disiplin kerja dari para karyawannya. Jika tingkat disiplin kerja dalam organisasi tersebut tinggi, diharapkan bahwa karyawan akan bekerja lebih efektif, dan dengan demikian, produktivitas organisasi akan meningkat.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016:193) mengatakan bahwa disiplin merujuk pada "kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku".

Kemudian menurut Afandi (2018:12) bahwa "Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sebuah sarana yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang berlaku."

Sedangkan Edy Sutrisno (2016:89) mengungkapkan bahwa "Kedisiplinan merujuk pada tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Kedisiplinan kerja mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis."

2.1.3.2 Faktor – faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya pemberian ganti rugi.
- 2) Kepemimpinan yang menjadi contoh di perusahaan.
- 3) Adanya aturan pasti yang dapat diikuti.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Kepemimpinan yang melakukan pengawasan.

- 6) Pemberian perhatian kepada karyawan.

2.1.3.3 Macam – macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (sebagaimana dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati pada tahun 2018:139), disiplin kerja memiliki beberapa jenis. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para pekerja untuk patuh pada berbagai peraturan yang berlaku dalam mencapai standar yang telah ditetapkan.
- 2) Disiplin korektif diberlakukan pada karyawan yang secara jelas melanggar ketentuan organisasi atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator- indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:94) dimensi kedisiplinan meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi instansi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi instansi, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

2.1.4 Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan tindakan karyawan untuk pencapaian karier individual.

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2013:77), mendefinisikan bahwa : “Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-

pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Menurut Martoyo dalam Wahyuni, dkk (2014) “Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015:184), mengungkapkan bahwa : “Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menetapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”.

2.1.4.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Siagian (2014:215), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seorang karyawan adalah:

- 1) Prestasi Kerja yang Memuaskan
- 2) Pengenalan oleh Pihak Lain
- 3) Kesetiaan pada Organisasi
- 4) Pembimbing dan Sponsor
- 5) Dukungan para Bawahan
- 6) Kesempatan untuk Bertumbuh
- 7) Berhenti atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Beberapa faktor- faktor pengembangan karier berdasarkan Rivai dan Sagala (2013: 274), yaitu :

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Eksposur
- 3) Jaringan Kerja
- 4) Kesetiaan Terhadap Organisasi
- 5) Pembimbing dan Sponsor
- 6) Peluang untuk Tumbuh

2.1.4.3 Indikator pengembangan karir

Menurut Priansa yang mengutip Rivai (2018: 161) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

- 1) Perencanaan Karir
- 2) Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- 3) Pengembangan Karir Individu.
- 4) Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.
- 5) Pengembangan Karir yang didukung oleh Departemen SDM. Pengembangan karir juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
- 6) Peran Umpan balik terhadap kerja.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.4.4 Manfaat pengembangan karir

Menurut Sunyoto (2012:184) Manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kemampuan pegawai Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.
- 2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2018:260) “Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Karakteristik Pekerjaan
- 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

2.1.5.3 Manfaat penilaian kerja

Beberapa manfaat penilaian kinerja menurut T.Hani Handoko dalam Reza (2018:45-46) Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Ketidakakuratan Informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

2.1.5.4 Dimensi dan indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab.

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan karena salah satu tujuan utama kompensasi adalah mempertahankan karyawan terutama karyawan yang berkualitas baik (Vicky, 2012). Ardana dkk. (2012:153), menyatakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, maka akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, bila tidak dikelola dengan baik, maka akan mengganggu jalannya usaha. Hasibuan (2014:118), menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik kontribusi yang mereka berikan yang berupa uang, barang atau imbalan lainnya.

2.2.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal ini menunjukkan apabila tiap karyawan dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah. Pengembangan karir ini diperlukan untuk promosi, untuk memastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah dan meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja serta memberi harapan pekerjaan yang lebih realistis kepada karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini.

Pada populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan yang menurut Sugiyono (2007:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperoleh suatu kesimpulan.” Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan yang berjumlah 49 orang. Menurut Sugiyono (2007:73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan Nilai Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 0,274 dapat diidentifikasi bahwa variabel terikat (disiplin kerja) dengan variabel bebas (kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) yaitu 27.4%, sedangkan selebihnya yaitu 72.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Fajar (2020) hasil pengujian hipotesis pada simultan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara

parsial disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar, dan Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

Liyas & Primadi (2017) dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin buruk. Kontribusi langsung yang diberikan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 74,8%, ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X) yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan adalah 74,8%.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap yang ada di PT.BPR Gianyar Partasedana, namun tidak termasuk manajer. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Metode ini diuji menggunakan sistem komputer berupa spss.21. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil uji menyatakan bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu kompensasi (X1), persepsi dukungan organisasi (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan secara serempak terhadap variabel terikat yaitu retensi karyawan (Y), sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai model regresi.

Hasil Penelitian menunjukkan 72 orang responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 3 orang berjenis kelamin perempuan. Responden berusia < 25 tahun sebanyak 19 orang, responden berusia 25-35 tahun sebanyak 36 orang, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang, dan responden berusia > 45 tahun sebanyak 3 orang. Dari hasil uji Anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 19,611 dan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 0,05, df_1 (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$ dan df_2 ($n - k - 1$) atau $75 - 3 - 1 = 71$

(2.73). Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,611 > 2,73$ dengan sig. 0,000. Sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara bersama – sama Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT. Tunas Jaya Utama. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,409 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji statistik Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 15,853 > F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO | Penelitian | Judul Penelitian | Variabel | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------|--|--|----------------------------------|---|
| 1 | (Ananda, 2019) | Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan | Independen: Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dependen: Disiplin Kerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya Organisasi secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. |

| | | | | | |
|---|---|---|--|-----------------------------------|--|
| 2 | (Fajar et al., 2020) | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar | Independen: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Pada simultan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3 | (Liyas & Primadi, 2017) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat | Independen: Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linier sederhana | Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh Pengaruh Disiplin Kerja signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) |
| 4 | (Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018) | Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan | Independen: Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir Dependen: Retensi Karyawan | Analisi Regresi Linear Berganda | Hasil uji menyatakan variabel bebas yaitu kompensasi , persepsi dukungan organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara serempak terhadap variabel terikat yaitu retensi karyawan |
| 5 | (Fahraini & Syarif, 2022) | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia Firda | Independen: Kompensasi, Disiplin Kerja , Komunikasi Dependen: Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | Dari hasil uji hipotesis dapat diartikan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. |

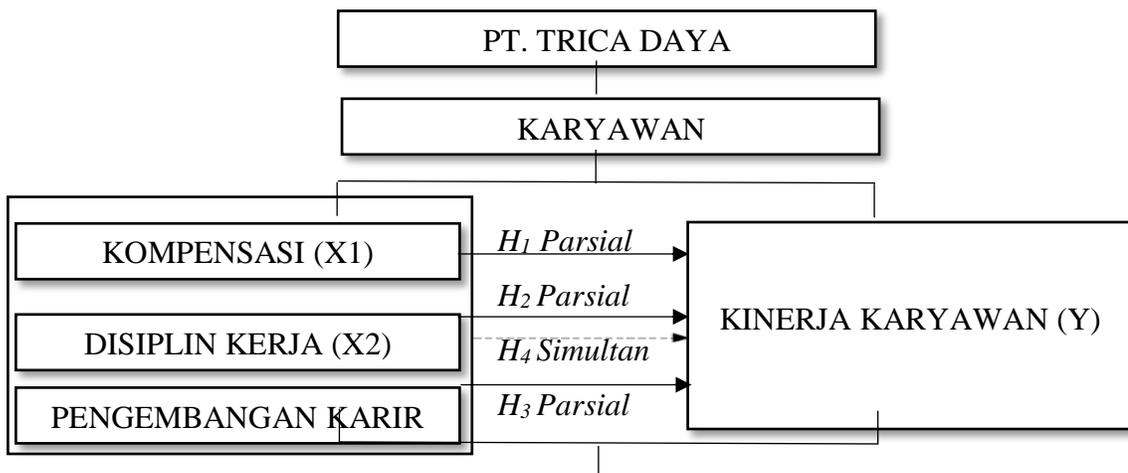
| | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|----------------------------------|---|
| 6 | (Rini Astuti & Suhendri, 2020) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama | Independen: Kompensasi, Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan | Analisis Regresi Linear Berganda | hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja Karyawan. |
|---|--------------------------------|--|--|----------------------------------|---|

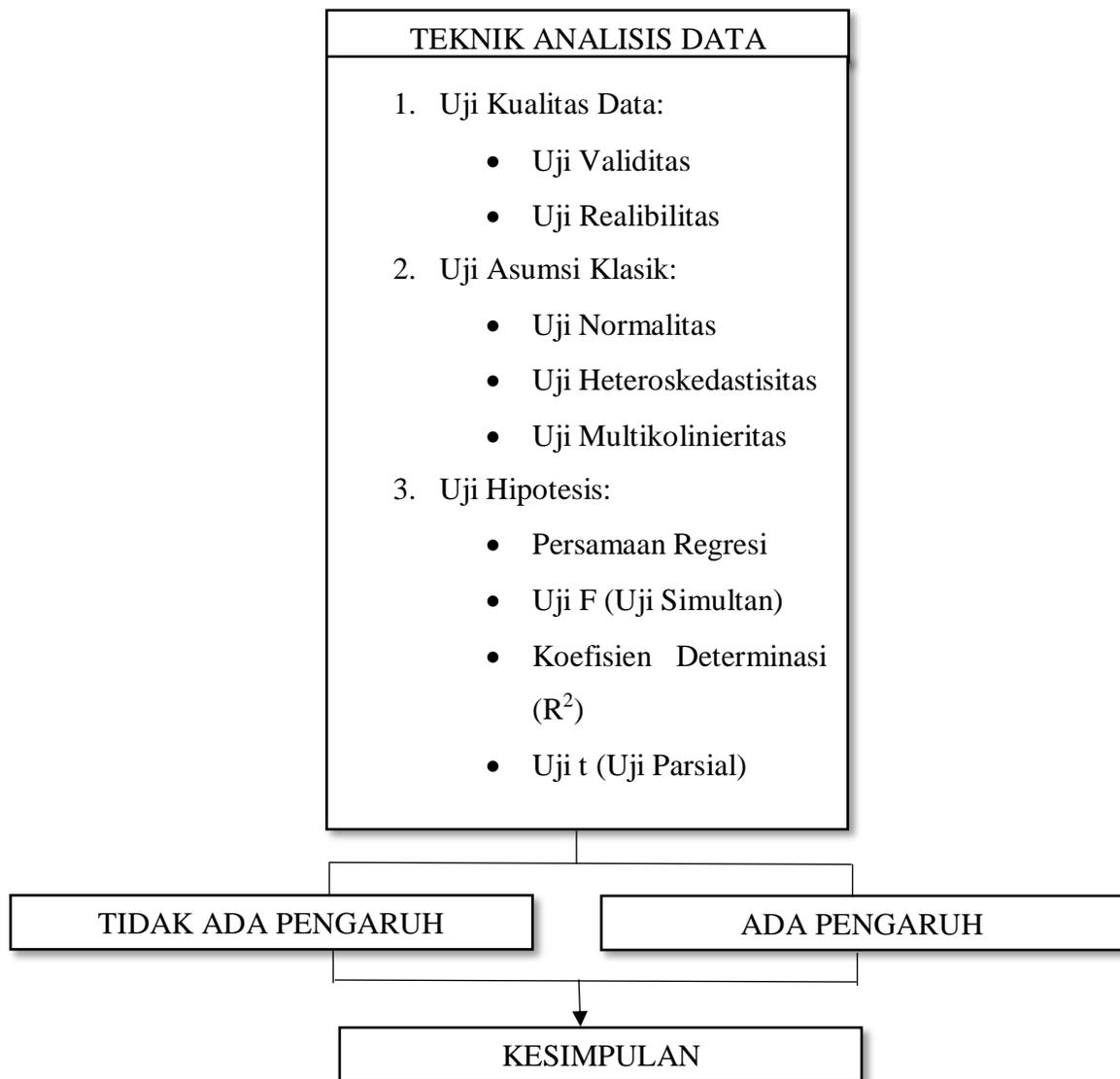
Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam rangka menemukan masalah, membuat dasar teori, dan menguji hipotesis dalam suatu penelitian, diperlukan sebuah kerangka berpikir. Kerangka berpikir ini harus didasarkan pada premis atau pernyataan yang dianggap benar dan berguna dalam deduksi nonempiris untuk mencapai kesimpulan tentang hubungan antara variabel penelitian.

Dengan demikian skema kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:





Gambar 2.2 kerangka konseptual penelitian

Sumber : penulis

2.5 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara Parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

2. Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trica Daya.