

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

Umi farida (2017:2) berpendapat bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari sumber

daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen berarti bisa dilaksanakan dengan bantuan orang lain supaya tercapai tujuannya dan tujuan itu dapat dicapai tidak hanya dilakukan dengan sendiri, untuk itu semakin banyak melibatkan seseorang dalam pencapaian tujuan maka semakin besar peranan manajemen. Manajemen yang baik dapat terlaksana dengan baik, maka seseorang harus memiliki bakat kepemimpinan (harus mengetahui seni untuk menggerakkan orang lain) dan memiliki pengetahuan tentang manajemen (ilmu) dan bukan berarti seseorang yang baik tidak memiliki bakat kepemimpinan tidak bisa menjadi pemimpin.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagaimana seseorang bisa dikelola dengan cara yang paling baik dalam kepentingan suatu organisasi (Amstrong dalam Umi Farida, 2017:10). MSDM merupakan pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan koooperatif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan mempunyai komitmen tinggi dengan menggunakan kultur *integrated, structural*, dan teknik personil.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Umi Farida, (2017) fungsi manajerial dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

a) Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilaksanakan/program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

b) Pengorganisasian

Setelah apa yang akan dikerjakan telah diputuskan maka dibuat organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, apabila perusahaan sudah menentuka fungsinya yang akan dijalankan harus membantu organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalian dan factor-faktor fisik.

c) Pengarahan

Apabila sudah memiliki rencana dan sudah memiliki organisasi untuk melaksanakan rencana tersebut, maka selanjutnya yaitu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan jalan memberikan perintah, saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d) Pengawasan

Pekerjaan telah dilaksanakan, maka setelah itu membandingkan dan mengawasi pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi operasional

Menurut Umi Farida (2017:16) terdapat enam fungsi operasional yaitu sebagai berikut.

a) Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan SDM atau mendapatkan jenis dan jumlah karyawan yang tepat untuk mencapai organisasi, fungsi ini berkaitan dengan

penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya. Penempatan dan seleksi tenaga kerja menentukan kebutuhan tenaga kerja, menyangkut baik mutu ataupun jumlah tenaga kerja. Seleksi tenaga kerja menyangkut masalah menarik dan memilih tenaga kerja pembahasan test psikologi, formulir lamaran dan wawancara.

b) Pengembangan SDM

Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan lewat pelatihan (*training*) dan pendidikan yang dibutuhkan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

c) Pemberian kompensasi SDM

Fungsi ini sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pemberian kompensasi berhubungan dengan penilaian prestasi kerja atau evaluasi yang dicapai oleh karyawan.

d) Pengintegrasian SDM

Integrasi menyangkut penyesuaian keinginan dari individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, untuk itu kita perlu memahami perasaan dan perilaku dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam membuat berbagai kebijakan organisasi.

e) Pemeliharaan SDM

Pemeliharaan ini dimaksudkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskan dilaksanakan keempat fungsi ini dan perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi dari fisik pada karyawan (keselamatan dan

kesehatan) dan pemeliharaan sikap yang berkaitan (program pelayanan karyawan).

f) Pemutusan hubungan kerja SDM

Karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila masa kerjanya telah selesai atau habis, oleh karena itu perusahaan harus tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, yaitu seperti memberikan uang sebagai pesangon, uang ganti rugi dan hak atas pensiun.

2. Kedisiplinan Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Suradinata (2008) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku. Menurut Rivai dalam Nining (2009) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang diungkapkan para ahli di atas, maka dapat dibuat suatu kesimpulan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang

teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan dan undang-undang yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan.

b. Macam-Macam Kedisiplinan Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Anjayani (2017) ada dua macam bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan – peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Sanksi Terhadap Pelanggar Disiplin

Menurut Mangkunegara (2015) Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1) Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi karyawan.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi

akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan – peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabdian disiplin.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda – bedakan karyawan, tua muda, pria – wanita tetap diberlakukan samasuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Indikator Kedisiplinan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, Menurut M. Harlie dalam skripsi Lufitasari (2014) indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Selalu hadir tepat waktu.
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka secara garis besar disiplin merupakan suatu dampak yang ada dalam diri pekerja yang di manifestasikan dalam bentuk tingkah laku, sikap maupun perbuatan dari adanya bentuk suatu peraturan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kekayaan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi.

Menurut Diputra dalam Siagian (2018) kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal

b. Faktor Kompensasi

Menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terhadap faktor-faktor yang harus dipertimbangkan. Menurut Hasibuan(2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu.

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintahaan dengan undang-undang dan keppres
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat kerja

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompenasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

d. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Tabariani dalam Wahyudi (2012) motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, sedangkan menurut Farida dan Hartono

(2016) pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tingginya motivasi karyawan ditunjang oleh kondisi ruang kerja yang disediakan perusahaan nyaman, gaji yang diterima karyawan cukup, jaminan sosial kesehatan yang diterima karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan, perusahaan memberikan perlindungan kerja, keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan memberikan prasarana kerja yang memadai, terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, perusahaan memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan memberikan bonus bagi yang berprestasi, perusahaan memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk meraih posisi jabatan tertentu.

b. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Hastuti (2014) bentuk motivasi yang dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu :

1) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atas nama yang baik. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun selama beberapa

dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang.

2) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi. Akan tetapi hal tersebut telah menjadi sumber perdebatan yang sengit dan panjang. Jalan terbaik yang harus dilalui adalah dengan cara meningkatkan mutu penyeliaan dengan seleksi dan penelitian yang lebih baik, serta merencanakan kembali proses pengarahan dan pengendalian agar dapat digunakan dengan hemat, selektif, dan dengan cara menyenangkan, sehingga tujuan motivasi para karyawan dapat terwujud.

3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena perusahaan menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan. Mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif.

4) Kebijakan

Kebijakan didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Atau dalam kata lain, kebijakan merupakan usaha untuk membuat karyawan bahagia.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Farida dan Hartono (2016) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerjayang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Asas-Asas Motivasi

Menurut Farida dan Hartono (2016) Asas – Asas Motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Asas Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 2) Asas Komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakanya dan kendala yang dihadapi.

- 3) Asas Pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

4) Asas Wewenang yang Dideliasikan

Maksudnya mendeliasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas Perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011) proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal (Intern)

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a) **Harga diri dan Prestasi**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

- b) **Kebutuhan**, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- c) **Harapan**, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- d) **Tanggungjawab**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- e) **Kepuasan kerja**, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2) Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- a) **Jenis dan sifat pekerjaan**, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- b) **Kelompok kerja**, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- c) **Kondisi kerja**, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

- d) **Keamanan dan keselamatan kerja**, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kemanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- e) **Hubungan interpersonal**, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

f. Indikator Motivasi



Menurut Puspitasari (2014) Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan

suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas khendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan suatu istilah yang dikutip dari Bahasa Inggris, yaitu *performance* yang berarti performansi. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Sedangkan, Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat

kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan) yang diberikan yang terlihat dari hasil pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan, mencakup juga sumberdaya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Timple dalam Uno (2012), ada enam faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, serta balas jasa (upah/gaji). Prawirosentono (2008) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berarti tujuan kelompok atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan, sementara efisiensi merupakan ukuran perbandingan antara rancangan rencana kebutuhan dengan kebutuhan yang sebenarnya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (prestasi kerja) antara lain efisiensi dan efektivitas, meliputi penggunaan waktu kerja yang tepat, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, pelayanan yang maksimal, serta sanksi yang diberikan jika melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi

plaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai.

Tujuan penelitian kinerja karyawan menurut Rivai (2011), pada dasarnya meliputi:

- 1) Meningkatkan etos kerja
- 2) Meningkatkan motivasi kerja
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 5) Pembelian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 6) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya
- 7) pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi dan transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Untuk mendorong pertanggung jawaban karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi dan akan diukur keberhasilannya dari pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja yaitu Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1) Kualitas Kerja

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

2) Kuantitas Kerja

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

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut organisasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kerjasama

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

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil	Sumber
Asep Hardiansyah	Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan tidak	Jurnal Ilmiah
Soehardi	Disiplin Kerja,	terdapat pengaruh yang signifikan	Manajemen
Zahara Tussoleha	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap	Ubhara, Volume 6
Rony	Dan	Kinerja Karyawan Bank OCBC	No 2, Oktober
	Kompensasi	NISP, sedangkan Kompensasi	2019.
	Terhadap	berpengaruh signifikan terhadap	
	Kinerja	kinerja karyawan	
	Karyawan Bank		
	OCBC Nisp		
	Bagian Record		
	Management		
	Dan Partnership		
	Operation		
Ali Wairooy	Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Jurnal
	disiplin kerja	disiplin kerja berpengaruh positif dan	Administrare:
	dan kompensasi	signifikan terhadap kinerja	Jurnal Pemikiran
	terhadap kinerja	karyawan, kompensasi berpengaruh	Ilmiah dan
	Karywan pada	positif dan signifikan terhadap	Pendidikan
	pt. Pertamina	kinerja karyawan dan disiplin kerja	Administrasi
	(persero), tbk.	dan kompensasi secara simultan	Perkantoran, Vol.
	Pemasaran	berpengaruh positif dan signifikan	4, No. 1, 2017
	region vii	terhadap kinerja karyawan. Hal ini	
	makassar	berarti ketika disiplin kerja dan	
		kompensasi tinggi maka kinerja	
		karyawan akan meningkat.	
Cahya Yuniarto	Pengaruh	Motivasi mempunyai pengaruh	Artikel Skripsi

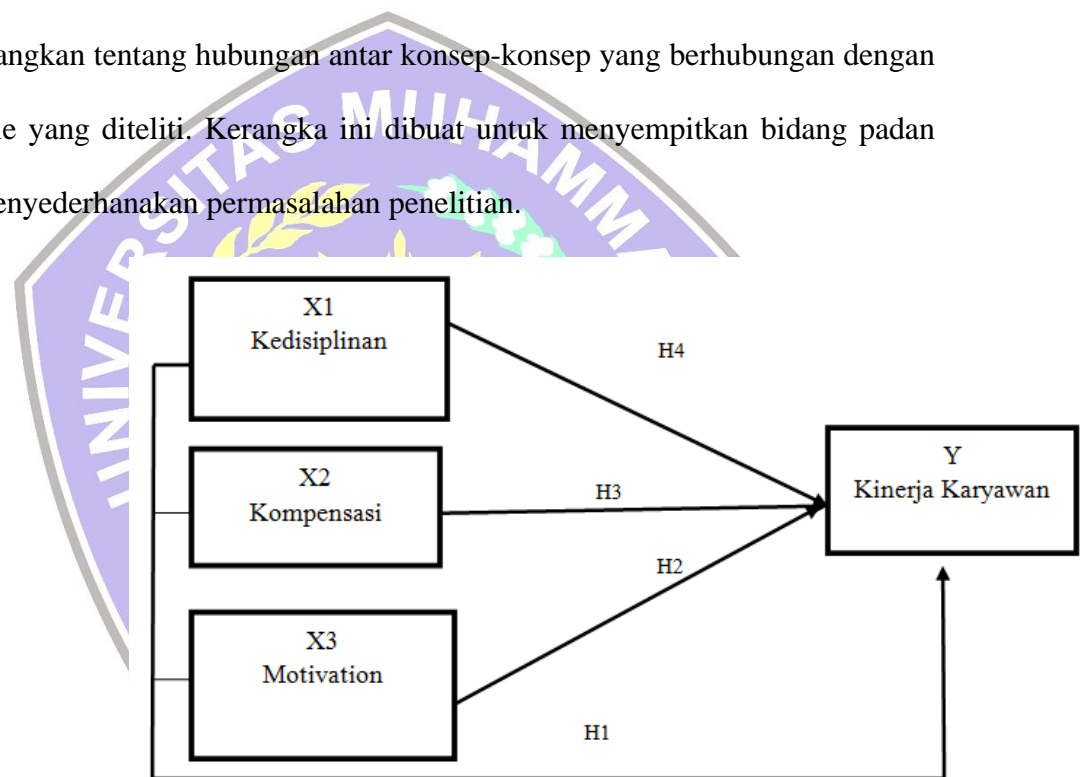
Budiman	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri	terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada swalayan Sidodadi Kecamatan Wates.	Universitas Nusantara PGRI Kediri tahun 2017
Prayogi Abd. Jalil	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara	Hasil dari analisis regresi linear berganda Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Candana Putra Nusantara. Kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Candana Putra Nusantara.	JURNAL MANAJEMEN BISNIS, VOLUME 8 No. 01, Edisi April 2018
Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi I Putu Gede Parma Komang Krisna Heryanda	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Cabang	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ,disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019

	Singaraja	
--	-----------	--

Sumber : Data jurnal yang diolah 2021

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Menurut Sulistyanyingsih dalam Setyo (2015) kerangka ini merupakan bagan atau skema yang menerangkan tentang hubungan antar konsep-konsep yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan bidang padan dan menyederhanakan permasalahan penelitian.



Gambar 2.1

Sumber : Wairooy (2017) ; Hardiansyah (2019)

D. Hipotesis

Menurut Martono (2010), hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Hipotesis perlu dibuktikan

kebenarannya melalui data-data dari penelitian lapangan, lalu diuji menggunakan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan berdasarkan saran di atas, maka penulis mengajukan dugaan pada:

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wairooy (2017) mengenai Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas peneliti menyusun dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian wairooy (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penjabaran di atas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀₁ : Variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. TRI WIYONO di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budiman (2017) mengatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja karyawan, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada swalayan Sidodadi Kecamatan Wates.

H0₂ : Variabel Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. TRI WIYONO di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Putu dkk (2019) menyebutkan Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0₃ : Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. TRI WIYONO di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo

4. Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2017) Hasil dari analisis regresi linear berganda. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Candana Putra Nusantara. Kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Candana Putra Nusantara.

H0₄ : Secara Simultan terdapat pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di UD. TRI WIYONO di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo

