BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2013: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara pencapaian tujuan dari segi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dengan rencana, sistem organisasi, koordinasi, serta pelaksanaan, dan pengawasan. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh (Siagian, 2012: 6) Manajemen sumber daya manusia yaitu penempatan orang-orang yang tepat pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan keahlian mereka dengan prosedur berkelanjutan. MSDM adalah ilmu dan seni untuk mewujudkan tujuan seluruh subjek dalam suatu entitas dengan cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menghemat waktu dan tepat guna (Hasibuan, 2011: 10).

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Wahyudi, 2010: 12) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a) Fungsi Manajerial, meliputi:

   a. Perencanaan (*Planning*)

      Perencanaan adalah meniti tugas atas perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.'

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Perorganisasian adalah menempatkan suatu entitas dengan membuat struktrur dan membuat wewenang seluruh tenaga kerja yang telah disiapkan sebelumnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

   Pengarahan adalah pemberian motivasi untuk menciptakan peningkatan produktivitas pekerjaan secara baik dan tepat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

   Pengendalian adalah pengevaluasian kerja dengan membangun standar kemudian membangdingkan standar tersebut dengan hasil kerja yang telah di capai.

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

a. Fungsi Pengadaan adalah proses pencaharian, merekrut, dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
b. Fungsi Pengembangan adalah proses penambahan *softskill* dan *hardskill* melalui berbagai pelatihan dan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsungdan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempertemukan berbagai kepentingan dari seluruh subjek dalam perusahaan sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan mempertahankan unsur kehidupan karyawan dari segi kesehatan, psikis, dan loyalitas karyawan agar karyawan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sunyoto, 2012: 8-10) adalah manajemen sumber daya manusia tidak melulu tentang memaksakan visi dari manajemen senior, namun juga harus menmpertemukan dengan seimbang antara tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan dalam hal itu dapat merusak kinerja, angka

laba, dan bahkan kelangsungan hidup perusahaan. Ada 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1) Tujuan Sosial

   Organisasi mampu memberikan dampak positif bagi lingkungan sosial dan etis masyarakat luas.

2) Tujuan Organisasional

   Tahap-tahap untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan.

3) Tujuan Fungsional

   Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Pribadi

   Pencapaian maksud dari pribadi melalui kegiatan operasional dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.4. Peran Manajeman Sumber Daya Manusia

Terdapat 9 (sembilan) peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian menurut (Arifin & Fauzi, 2011: 8) :

1) Membuat standar kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2) Menambah jumlah karyawan ataupun mengurangi jumlah karyawan dengan sistem seleksi kualifikasi yang di butuhkan perusahaan.

3) Melakukan langkah-langkah yang berhubungan dengan promosi tenaga kerja.
4) Membuat perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang.
5) Memprediksi hal-hal yang akan terjadi pada kondisi perusahaan dan ekonomi di masa datang.
6) Memperhatikan perkembangan undang-undang tentang ketenagakerjaan secara berkesinambungan khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
7) Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
8) Meregenerasi karyawan.
9) Memperhitungkan hak-hak karyawan baik ketika masih memiliki hubungan kerja ataupun pada saat waktu pensiun.

2.1.5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sadili, 2010: 33) dalam mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer mendapatkan karyawan kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan dan mengurusi setiap fungsi manjemen sumber daya manusia. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas, yaitu :

1. perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga berada pada jalur pekerjaan yang sesuai dengan visi/misi perusahaan yang telah di kehendaki sebelumnya dengan menciptakan lingkungan perusahaan yang berkesinambungan dan membuat aturan perusahaan sebagai panduan dasar dalam bekerja.

2. Rekrutmen

   Perusahaan wajib mencari tambahan pekerja ketika perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tenaga kerja adalah ujung tombak perusahaan dimana dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

3. Seleksi

   Memutuskan dengan baik setiap tenaga kerja yang telah melewati tahap rekrutmen melalui melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Kemudian merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

4. Pelatihan dan Pengembangan

   Pemberian pelatihan dalam rangka peningkatan *softskill* dan *hardskill* untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan.

5. Penilaian Prestasi Kerja

   Pengevaluasian dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

6. Kompensasi

   Memberikan balas jasa tambahan untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

7. Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja

   Ikut dalam program keselamatan kerja yang digunakan sebagai antisipasi ketika terjadi kecelakaan kerja dan kondisi yang tidak diharapkan.

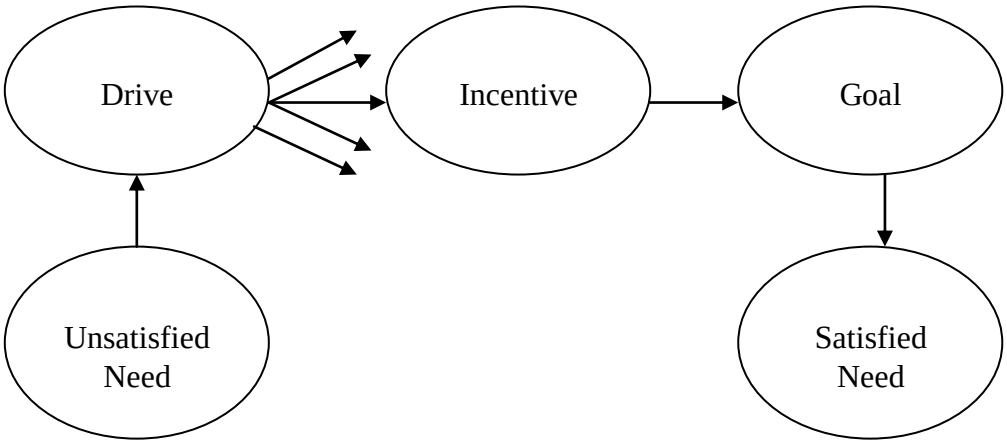
8. Hubungan Karyawan

   Membangun hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan karyawan tanpa melalaikan hak karyawan, sebab sumber daya manusia sebenarnya merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.6. Definisi Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2013: 19) mengemukakan bahwa "motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau "daya penggerak". Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi juga mengharapkan hasil akhir pekerjaan yang sesuai dengan sasaran perusahaan sehingga motivasi selalu diberikan pada para manajemen tingkat bawah.

Fillmore H. Stanford mengemukakan bahwa "Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu".Berikut adalah bagan motivasi sebagai pembangkit dorongan menurut (Mangkunegara, 2013: 93-94), sebagai berikut:



Gambar 2.1 Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan
Sumber: (Mangkunegara, 2013: 93-94)

Bilamana suatu kebutuhan tidak terputus maka timbul drive dan aktivitas individu utnuk merespon perangsang (*Incentive*) dalam tujuan yang diinginkan, Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Menurut (Hasibuan, 2014: 95) Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menciptakan semangat kerja sehingga mencapai target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Harold Koontz yang dikutip oleh Hasibuan (Hasibuan, 2014: 95) "Motivasi mengacu pada penggerakan niat tenaga kerja atas suatu tujuan perusahaan".

(Siagian, 2012: 286) menyebutkan "Di kalangan para teoretikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula."

(Hasibuan, 2014: 104) mengemukakan beberapa teori motivasi sebagai berikut:

1. *Maslow's Need Hierarchy* (*A Theory of Human Motivation*) oleh A. H.Maslow.

   Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Thoery of Human Motivation, dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu terdiri dari kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan nonmateriil.

   Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory:*

   a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
   b. Objek yang dituju hanya menjadi alat motivasi; kebutuhan yang telah tercapai bukan alat motivasi.
   c. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut:
      1) Physiological Needs

      Physiological Needs (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang secara harafiah dapat dilihat dan dipenuhi demi kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan, dan lainnya. rasa ingin memiliki segala barang primer, sekuder, dan tersier mempengaruhi cara seseorang untuk giat bekerja.

      2) Safety and Security Needs

Safety and Security Needs (keamanan dan keselamatan) adalah keinginan dalam pemenuhan rasa aman dan nyaman ketika sedangh melakukan pekerjaan dengan cara menggunakan alat-alat modern yang canggih dan mengasuransikan diri pada jaminan ketenagakerjaan pemerintah.

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kepentingan untuk memiliki komunitas yang menerima dirinya apa adanya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia hidup dan berkerja (*sense of belonging*).

b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Setiap pekerja memiliki latar belakang yang berbeda, tetapi perasaan dibutuhkan oleh perusahaan adalah nilai lebih bagi tenaga kerja sebagai alat motivasi.

c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.

d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam keikutsertaannya mengelola perusahaan tempat ia bekerja.

4) *Esteem or Status or Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dinilai dari prestasi yang telah diraih dengan indikatornya adalah kedudukan dalam suatu perusahaan.

5) *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi segala potensi yang diri yang dimiliki dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga keahlian yang dimiliki tidak terbuang sia-sia tetapi terus diasah dan meningkat seiring berjalannya waktu. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2. *Mc. Clelland's Achievment Motivation Theory*

Mc. Clelland's Achievment Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dapat dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. *Mc. Clelland*

mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu:

a) Kebutuhan akan Prestasi/ *Need for Achievement* (n.Ach)

Kebutuhan akan prestasi (n.Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusisas untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan akan Afiliasi/ *Need for Affiliation* (n.Af)

Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Af ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang meinginginkan:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*);
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*);

3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*);
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

   Seseorang dengan kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh n.Af ini.

c) Kebutuhan akan Kekuasaan/ *Need for Power* (n.Pow)

Kebutuhan akan kekuasaan (n.Pow) ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan menigkatkan semangat kerjanya untuk mencapai n.Ach, n.Af dan n.Pow. karena n.Ach, n.Af dan n.Pow ini merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

2.1.7. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Kadarisman, 2012: 292-296) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menyelaraskan karakter karyawan sesuai dengan budaya lingkuangan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang wajar terhadap karyawan sehingga ada ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi ini dapat dilakukan dengan arahan langsung dari manajemen atas untuk memberdayakan karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produksivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.8. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, (Hasibuan, 2013: 150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat

kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

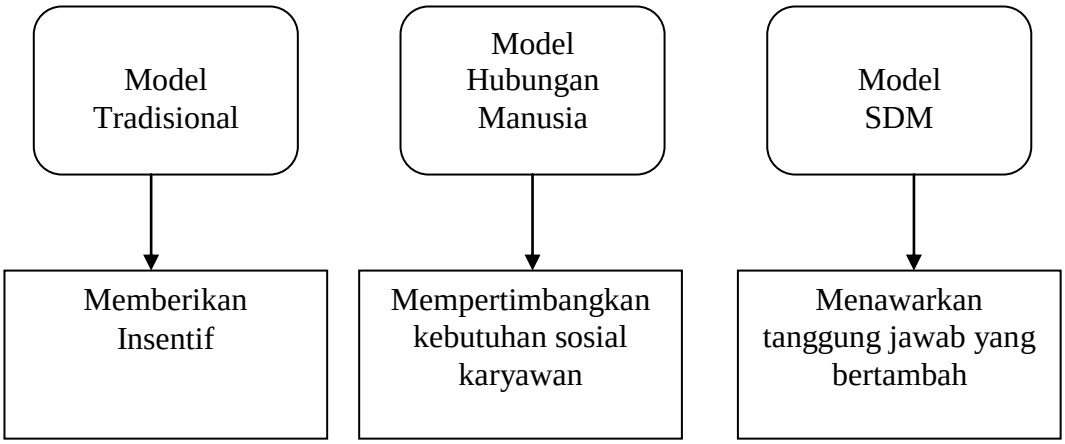
2.1.9. Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan (Hasibuan, 2013: 149) sebagai berikut.

1. Motivasi Langsung (*Direct motivation*), adalah motivasi dalam bentuk pemunuhan kebutuhan jasmani seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan lain-lain.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect motivation*), dalam bentuk pemunuhan kebutuhan psikologi atau mental seperti penerimaan dri perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga timbal perasaaan cinta pada perusahaan.

2.1.10. Konsep Model Motivasi

Ada beberapa konsep model motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2013: 148) sebagai berikut.



Gambar 2.2 Konsep Model Motivasi
Sumber: (Hasibuan, 2013: 148)

Berdasarkan gambar 2.2 di atas dapat dilihat tiga konsep model motivasi dimana dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Model Tradisional, model ini menggunakan begitu banyak materi untuk mendongkrak motivasi sehingga menciptakan hasil kerja maksimal.
2. Model Hubungan Manusia, model ini menggunakan pujian atau penerimaan sosial dalam lingkungan organisasi atau perusahaan sehingga menciptakan anggapan bahwa mereka memang diterima pada perusahaan tersebut.
3. Model Sumber Daya Manusia, model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang dan barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

2.1.11. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi

kebutuhan ini diperkuat oleh (Hasibuan, 2013: 162) dimensi dan indikator motivasinya adalah:

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
    a. Mengembangkan kreativitas
    b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
    a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
    b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
    c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
    d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
    a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
    b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan produk yang dibelinya.

2.1.12. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka pelaksanaan manajemen

sumber daya manusia. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang didapat dari perusahaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikannya.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut (Ardana, 2012: 153) kompensasi adalah imbalan dari hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan.
2. Menurut (Hasibuan, 2013: 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lngsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.
3. Menurut (Yuniarsih, 2011: 125) kompensasi adalah imbalan dari jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.1.13. Tujuan Pemberian kompensasi

Tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2013: 121) adalah sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama, sebagai dasar penentuan hubungan kerjasama secara formal atau informal sehingga imbalan diberikan sesuai kesepakatan awal.
2) Kepuasan kerja, kesanggupan untuk memenuhi setiap kebutuhan dari tenaga kerja yang terdiri dari kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.
3) Pengadaan efektif, kompensasi yang besar sangat mempermudah dalam kegiatan rekruitmen karna menarik para ahli untuk melamar.
4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5) Stabilitas karyawan, kompensi memperkuat kondisi karyawan sehingga memperkecil peluang untuk kembali melakukan rekruitmen yang notabene membutuhkan biaya yg cukup besar lagi.
6) Disiplin, kompensasi mempengaruhi kedisiplinan karyawan dikarenakan adanya tanggung jawab besar dari karyawan untuk perusahaan.
7) Pengaruh serikat buruh, kompensasi mengurangi keluhan dari serikat buruh karena minimnya hal-hal yang tidak berkenan di kalangan karyawan.
8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.14. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Mangkunegara, 2013: 84) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Pemerintah

   Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standar upah minimum yang semestinya diberikan serta ketentuan tentang kesejahteraan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

   Perusahaan dan pegawai membuat kesepakatan dengan panawaran-penawaran yang diberikan dan diterima sehingga menjadi pedoman untuk realisasi kedepannya.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

   Pemberian kompensasi dinilai dari standar hidup dan kebutuhan hidup minimal karyawan. Segala kompensasi harus mampu memenuhi biaya hidup pegawai.

4) Ukuran perbandingan upah

   Kebijakan dalam penetuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi sangat dipengaruhi dengan kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang diperhitungkan dari pendapatan serta biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2.1.15. Indikator Kompensasi

Menurut (Handoko, 2012: 56) kompensasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

   Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus.

   a. Gaji adalah sejumlah uang yang diterima konstan oleh pegawai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dalam periode tertentu, bisa harian, mingguan, atau bulanan. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

      1) Upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap pegawai tidak tetap yang hanya bekerja pada event-event tertentu pada periode harian atau mingguan.

      2) Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

3) Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi dan tidak menentu dalam pemberiannya.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk.

1) Istirahat *on–the-job*

2) Hari-hari sakit

3) Liburan dan cuti

4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dan lain-lain

b) Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk:

1) Asuransi Jiwa

2) Asuransi Kesehatan

3) Asuransi Kecelakaan

4) Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)

5) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.

3) Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, standar yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk perlindungan atas bahaya-bahaya pekerja melalui pemerintah.

2.1.16. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2014: 9) mengatakan, bahwa kinerja SDM merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang. Kinerja SDM adalah keluaran yang dihasilkan oleh para pekerja dari proses bekerja yang memnuhi tujuan perusahaan dan dihitung sebagai prestasi dalam pekerjaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Menurut (Edison et al, 2016: 190) kinerja adalah hasil dari keluarnya pengorbanan-pengorbanan yang dikeluarkan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Fahmi, 2016: 127) kinerja adalah profit yang dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu dari apa yang telah dikerjakan oleh para tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat yang sudah dikemukan, maka bisa di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berasal dari kegiatan usaha yang telah dihasilkan oleh tenaga kerja dan bersifat *profit* bagi perusahaan.

2.1.17. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi, 2013: 66) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1) Memaksimalkan kegiatan operasional dari perusahaan melalui permotivasian karyawan secara maksimum.
2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3) Mengidentifikasi hal-hal yang di perlukan untuk kelangsungan perusahaan dan penambahan keterampilan sumber daya seperti pelatihan dan pendidikan.
4) Merealisasi hasil kerja dari imbal jasa yang telah diberikan.
5) Menyediakan standar untuk pemberian perhargaan bagi karyawan.

Menurut (Fahmi, 2013: 67) manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

2.1.18. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012: 232-233) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Jumlah pekerjaan

Seberapa banyak tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai dan sudah diselesaikan oleh pegawai tersebut dan sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kulitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Pekerjaan memiliki batas waktu untuk dikerjakan. Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini akan sangat berpengaruhi terhadap lawan transaksi atas pekerjaan ini.

4) Kehadiran

Adanya minimum kehadiran yang harus dipenuhi oleh pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesepakatan awal yang telah disepakati oleh pegawai dan perusahaan sehingga semakin banyak menambah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan

sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut (Sanusi, 2012: 196) penelitian terdahulu berisi tentang analisis terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian lain, tetapi relavan dengan permasalahan yang akan diteliti. Relevansi ini dilihat dari sisi variabel yang terlibat berikut perilaku antar variabel tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Kasenda, 2013) Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 60 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	(Tindow, Mekel dan Sendow, 2014) Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca	X1= Disipilin Kerja X2= Motivasi X3= Kompensasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 47 Orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
3	(Setiadi, Setiadi dan Indoroyono, 2016) *The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company*	*X1= Compensation X2= Work Motivation X3= Kompensasi Y= Employee Performance* *Sample*=75 *Respondents*	*Analysis Multiple Linear Regression*	1. *Compensation and Work Motivation are positively and significantly, (simultaneously and partially) influential to Employee Performance*
4	(EK dan Mukuru, 2013) *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*	*X1= Motivation Y= Employee Performance Sample= 315 Respondents*	*Correlation Analysis*	*Employee motivation positively and influences employee performance of Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya.*
5	(Rinawati, 2016) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung	X1= Kompetensi X2= Kompensasi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 107 orang	Analisis Jalur (*Path Analysis)*	1. Secara parsial dan simultan Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	(Syaifullah dan Prasetyo, 2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja PT Prima Bumi Pakuwon Jaya	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 80 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

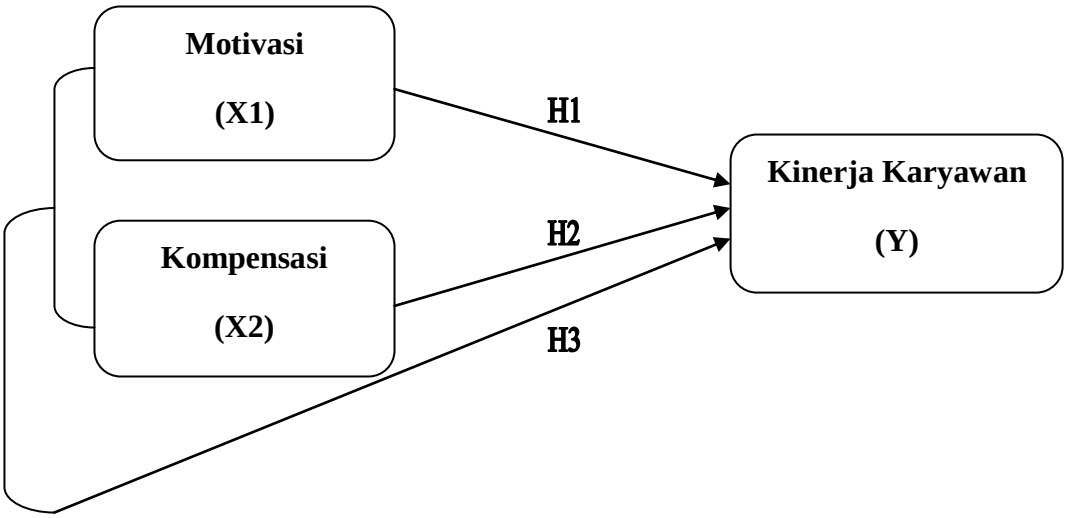
No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
7	(Alwi, 2017) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ	X1= Kompensasi X2= Kompetensi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan Sampel= 75 orang	Analisis Jalur (*Path Analysis)*	1. Kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja. 2. Pengaruh terbesar berdasarkan analisis jalur diberikan oleh variabel kompensasi melalui pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap kinerja.
8	(Lestari, 2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-qomariah di Tasikmalaya	X1= Kompensasi X2= Motivasi Y= Kinerja Pegawai Sampel= 34 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 3. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti/ Tahun Jurnal/ Judul Jurnal	Variabel/ Sampel	Analisis Data	Hasil Penelitian
9	(Mandey dan Lengkong, 2015) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	X1= Kompensasi X2= Gaya Kepemimpinan X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Pegawai Sampel= 98 orang	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan 2. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
10	*(Widagdo, Widodo dan Samosir, 2018) Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment at PT Winn Apliance*	*X1= Compensation X2= Motivation X3= Commitment Y= Employee Performance* *Sample= 180 Respondents*	*Path Analysis*	*it can be concluded that the hypothesis that "There is Influence Compensation (X1), There Influence Motivation (X2) and There Influence Organizational Commitment (X3) on Employee Performance" in this case can be concluded that Commitment (X3) as an intervening variable gives an indirect effect on Compensation (X1) and Motivation(X2).*

2.3. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:



Gambar 2.3 Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.
Sumber: Peneliti, 2018

2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat praduga karena masih perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

H2 = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

H3 = Diduga terdapat pengaruh dan signifikan motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap knerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.