

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset penting dan bertindak sebagai faktor pencetus utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas institusi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sains dan keahlian mengatur ikatan dan andil tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mendukung dan terbentuknya misi perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017:5), manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari gagasan tradisional mengelola orang secara efektif, yang membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurut Supriyatin (2013:13), manajemen sumber daya manusia merupakan peran dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu pertukaran pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara sistematis.

Dilansir berdasarkan pendapat beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia yakni tata laksana sumber daya manusia dalam pondasi perusahaan yakni keefektifan dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Dapat dilihat bahwa sumber daya manusia sangat penting perannya karena tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan dapat mencapai misinya. Dilihat dari segi efektif dan efisiennya tata laksana sumber daya manusia menentukan apakah sumber daya manusia tersebut berhasil atau gagal. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis bagi perusahaan di masa mendatang. Dengan itu keprofesionalan

serta kefokusannya kebutuhan karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan organisasi perusahaan.

2.1.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: 74),kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut Badeni (2017:43), kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang dapat bersifat positif atau negatif, berupa kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Wibowo (2016: 415),kepuasan kerja adalah semua orang yang bekerja ingin bahagia dengan tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sebenarnya diharapkan oleh seorang manajer. Untuk melakukannya, manajer harus memahami dengan jelas apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Untuk organisasi, diskusi tentang kepuasan kerja meliputi upaya meningkatkan efektivitas organisasi perilaku karyawan yang efektif di tempat kerja. Perilaku mendukung karyawan pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja menciptakan situasi ini tidak bermanfaat bagi organisasi atau individu. Ketidakpuasan kerja mengarah pada perilaku agresif, itu menunjukkan sikap penarikan diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan di tempat kerja. Sikap ini tercermin dalam disiplin, etos kerja, dan prestasi kerja. Karyawan puas dengan pekerjaannya ketika harapan mereka terpenuhi, dan sebaliknya, mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka ketika harapan mereka tidak terpenuhi.

2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dijalankan dengan baik dan sebagian besar merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif. Kepuasan setiap orang berbeda-beda. Efek pada kepuasan banyak faktor yang menjamin kinerja pegawai dan kepuasan pegawai bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai.

Menurut Sutrisno (2016:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika karyawan bisa maka akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan.

2. Keamanan Kerja

Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi karyawan relatif aman. Tentu saja, jika karyawan merasa aman di tempat kerja mereka merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

3. Gaji

Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap karyawan yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari perusahaan.

4. Perusahaan dan Manajemen

Dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen pastikan karyawan puas dengan kinerjanya pekerjaan.

5. Pengawasan

Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar bawahan, Hal ini dapat menyebabkan terjadinya shift dan ketidakhadiran karyawan.

6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pengabdian masyarakat, keterampilan tertentu sulit peningkatan kemudahan kerja dan harga diri atau kurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Karena aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang karyawan puas atau tidak senang dengan karyawan tersebut.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen ini adalah bagian penting, karena komunikasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi peran mereka.

10. Fasilitas

Jika perusahaan memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Apa yang termasuk dalam ini adalah lembaga rumah sakit, lembaga liburan, dana pensiun dan lembaga lainnya.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tentunya jika sebuah perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini akan berdampak besar pada kesejahteraan karyawannya dalam bekerja. Dalam proses kerja, pemimpin juga mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya tanpa ada masalah dan komunikasi yang lancar di antara mereka, yang memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan di tempat kerja.

2.1.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 120), ada beberapa teori tentang kepuasan kerja di suatu perusahaan yaitu :

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini adalah input, hasil, pembandingan, dan ketimpangan keadilan.

2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Kepuasan karyawan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dan apa yang dirasakan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut. Karyawan akan senang ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi juga pada pandangan dan pendapat kelompok karyawan, yang dianggap sebagai kelompok acuan untuk menilai diri sendiri dan orang-orang di sekitarnya.

5. Teori dua faktor (Herzberg)

Teori ini menunjukkan peristiwa yang menyenangkan, menyinggung, dan tidak memadai yang dialami oleh karyawan.

6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Pengharapan adalah kekuatan keyakinan pada perlakuan yang diikuti oleh hasil tertentu, dan keputusan karyawan mungkin dapat mencapai satu hasil dan menentukan hasil lainnya.

Teori kepuasan kerja dapat membuat karyawan merasa puas ketika mendapatkan apa yang dia butuhkan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk melaporkan pengalaman karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan. Teori tersebut juga menyatakan bahwa kepuasan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dan kenyataan yang dirasakan karyawan tersebut.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu aspek apakah karyawan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Badriya (2015: 241), ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Upah

Karyawan yang dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya akan dikompensasi dengan gaji yang sesuai dengan kinerja mereka.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana hal ini berkaitan dengan kepuasan karyawan, kebijaksanaan promosi, dan kesempatan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil. Artinya, semua karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan individu terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan pemimpin yang supportif, pengertian, kehangatan, kebaikan. Bukan dengan pemimpin yang acuh tak acuh, kasar, dan tidak fokus.

4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana seorang individu puas dengan manfaat tambahan yang diterima oleh perusahaan. Disediakan biaya tambahan karyawan secara adil dan wajar.

5. *Contingents Rewards*

Aspek ini mengukur seberapa puas orang penghargaan kinerja semua orang ingin upaya dan dedikasi karyawan untuk pengembangan perusahaan yang diberi kompensasi dan menerima sejumlah uang yang sesuai.

6. *Operating Prosedurs*

Aspek yang menentukan kepuasan terhadap prosedur dan aturan di tempat bekerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, contohnya biokrasi dan beban kerja.

7. *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan terhadap hubungan dengan teman sebaya pekerjaan. Misalnya, seorang rekan yang menjaga hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja. Pekerjaan yang harmonis dan saling melengkapi.

8. *Nature of work*

Aspek pengukuran kepuasan kerja pada isu-isu terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

9. *Communication*

Pekerjaan komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan. Berkat komunikasi yang lancar di dalam perusahaan karyawan akan menjadi lebih sadar akan tugas, tanggung jawab, dan segalanya apa yang terjadi di perusahaan.

2.1.3. Pengertian Motivasi

Menurut Supriyatin (2013 : 9), motivasi adalah istilah umum yang berlaku untuk seluruh kelompok untuk menunjukkan dan membangkitkan keinginan, kebutuhan, dan dorongan serupa yang kuat.

Menurut Wibowo (2016: 322), motivasi adalah penghargaan atas berbagai proses dalam perilaku manusia dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017: 143), motivasi adalah memberikan daya dorong untuk siap bekerja sama, efisien dan terintegrasi dalam segala hal usahanya untuk memperoleh kepuasan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi akan mementingkan jumlah usaha yang dilakukan individu atau berusaha keras untuk mencapai kebutuhan mereka. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi rendah tidak dapat mencapai hasil yang melebihi kekuatan motivasinya.

2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hadari Nawawi (2017), motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal .

1. Faktor Internal (Dalam)

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang dari berdasarkan pada diri hasrat individu untuk mempunyai prestasi dan tanggung jawab pada pada hidupnya. Berikut yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a) Harga diri dan prestasi adalah motivasi seseorang berusaha keras untuk mengembangkan dan mencapai kemampuan kreatif untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga diri.
- b) Kebutuhan adalah setiap individu memiliki kebutuhan didalam

hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

- c) Harapan adalah apa yang ingin capai di masa depan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang.
- d) Tanggung jawab adalah motivasi dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

2. Faktor Eksternal (Luar)

Faktor eksternal adalah faktor pendorong yang datang dari luar diri orang tersebut. Motivasi eksternal muncul karena dari peran dari luar, seperti organisasi, yang juga menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Berikut yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- a) Kelompok kerja yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- b) Kondisi kerja yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya sehingga dapat bekerja dengan baik.
- c) Keamanan dan keselamatan kerja yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- d) Hubungan interpersonal yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:146), tujuan pencapaian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan

5. Optimasi pengadaan karyawan
6. Membina lingkungan dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja dalam Siagian (2012: 138) sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
Semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik. Daya pendorong dapat mengambil banyak bentuk salah satu diantara mereka dalam bentuk insentif atau bonus bagi karyawan.
2. Kemauan
Sesuatu yang dilakukan keinginan setiap individu untuk membentuk realisasi diri dalam arti pengembangan semua bakat dan meningkatkan keterampilan dan taraf hidup.
3. Kerelaan
Apapun yang menuntut keikhlasan apa yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan harapannya perusahaan mengharapkan dari karyawannya.
4. Membentuk Keahlian
Kemampuan untuk menggunakan pikiran, ide, dan kreativitas dengan melakukan, mengubah, atau mengubah sesuatu yang lebih masuk akal untuk mendapatkan nilai dari hasil pekerjaannya.
5. Tanggung Jawab
Persepsi seseorang tentang perilaku yang baik sengaja atau tidak sengaja. Tanggung jawab artinya bertindak dengan pelaksanaan kesadaran kewajiban.
6. Kewajiban
Janji apa yang semua orang perlu lakukan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada setiap orang atau organisasi ada di

perusahaan.

7. Tujuan

Langkah awal untuk mengembangkan rencana agar dapat diimplementasikan. Bertindak sesuai dengan tujuan dan sasaran yang dinyatakan sebelumnya.

2.1.4. Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam organisasi harus kompensasi atau remunerasi yang memadai dan adil, meskipun cukup bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem penghargaan yang baik memiliki dampak besar pada moral produktivitas manusia. Karyawan membutuhkan sistem penghargaan yang baik didukung oleh cara yang masuk akal untuk membuat orang membayar atau memberi penghargaan sesuai dengan perintah kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menciptakan sistem penghargaan yang efektif adalah bagian penting. Manajemen sumber daya manusia, menarik dan jaga agar bakat tetap bekerja.

Menurut Ganyang (2018:93), kompensasi harus dirancang dengan tepat oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan untuk jangka waktu tertentu.

Menurut Veithzal Rivai (2008 : Hal 357) ,kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan melakukan tugas keorganisasian.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) meliputi hal-hal berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika ada lebih banyak pencari kerja (disarankan) daripada lowongan untuk tenaga kerja (permintaan), tingkat kompensasinya relatif rendah. Di sisi lain, jika pencari kerja semakin sedikit lowongan, semakin tinggi remunerasi relatif.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Karyawan

Jika kemampuan dan kemauan membayar perusahaan meningkat, maka kompensasi akan lebih tinggi. Namun di sisi lain, jika kapasitas dan kesiediaan membayar perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan upah yang relatif rendah.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, tingkat upah akan meningkat besar. Sebaliknya, jika serikat tidak kuat dan memiliki pengaruh kecil, tingkat upah yang relatif rendah.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja para pekerja baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar. Di sisi lain, jika produktivitas tenaga kerja rendah, maka kompensasinya rendah.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden menetapkan batasan gaji minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting bagi pengusaha tidak sembarangan menentukan besaran ganti rugi yang harus dibayar karyawan. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi, kompensasi akan meningkat besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka gaji/upah yang relatif rendah. Karena gaji di Jakarta lebih tinggi dari pada Bandung, maka dari itu biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan di posisi yang lebih tinggi akan menerima lebih banyak gaji / tunjangan besar. Di sisi lain, karyawan di posisi yang lebih rendah menerima gaji/kompensasi yang kecil. Itu wajar karena seseorang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk menerima gaji/tunjangan yang lebih tinggi.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/bonus pelayanannya akan lebih baik tinggi, karena keterampilan dan kompetensinya lebih baik . Di sisi lain, jika karyawan memiliki sedikit pendidikan dan tidak memiliki pengalaman profesional maka gaji /remunerasi yang di dapat akan rendah.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika keadaan perekonomian nasional sedang mengalami kemajuan (booming), maka tingkat gaji/kompensasi akan lebih tinggi lagi, karena mereka akan memiliki akses ke kondisi kerja penuh. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi kurang berkembang (resesi), tingkat upah rendah, karena banyak orang yang menganggur .

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan berisiko (keuangan, keamanan), semakin tinggi gaji/bonus, karena itu membutuhkan keterampilan dan ketelitian. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan risiko (keuangan, insidental) rendah, maka tingkat gaji/upah yang relatif rendah. Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi kecil. Oleh karena itu, kompensasi itu adil dan pantas untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2012:316) kompensasi dalam hal ini adalah dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu :

1. Hadiah langsung berarti hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat mereka memberikan layanan mereka atas nama perusahaan. Tunjangan

ini dibayarkan karena alasan berikut: ini terkait langsung dengan pekerjaan pekerja. Misalnya: gaji/upah, insentif/bonus, tunjangan posisi.

2. Hadiah tidak langsung adalah pemberian kompensasi karyawan juga didasarkan pada kebijakan kepemimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Tentu saja, hadiah ini tidak terkait langsung pekerjaan. Contoh: tunjangan liburan, pensiun, asuransi kesehatan, dll.

2.1.4.3. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi bagi pekerja untuk karyawan tentu berbeda. Menurut Hasibuan (2012:86) indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah uang yang dibayarkan setiap bulan tentang kontribusi karyawan.

2. Upah

Upah adalah pembayaran langsung staf pada jam kerja.

3. Insentif

Insentif adalah imbalan uang langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar jelas.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanan mereka.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang disediakan organisasi.

2.1.5. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dapat dicapai tujuannya dalam sebuah organisasi. Karyawan yang bekerja memerlukan pengawasan dan pemberian keterampilan dan keahlian di bidangnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:83), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”.

Menurut Kasmir (2016, hlm. 182), kinerja adalah hasil. Dengan pekerjaan

dan perilaku kerja yang dicapai saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018: 84), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi. Wewenang dan tanggung jawab individu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut tidak sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan hukum moralitas dan etika.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas sumber daya manusia yakni hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan untuk jangka waktu tertentu. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawan tidak baik atau buruk. Atau tidak cocok untuk tujuan yang dimaksudkan.

2.1.5.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk tujuan perusahaan itu sendiri agar dapat tercapai. Oleh karena itu, manajer harus selalu termotivasi beban kerja yang tinggi bagi pegawai yang sedang bertugas. Meski harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang membuat mempengaruhi kinerja karyawan.

Wirawan (2015:272) menyatakan bahwa efektivitas memerlukan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor organisasi internal

Faktor lingkungan dalam organisasi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Unsur-unsur tersebut dijalankan oleh organisasi di bawah arahan dan manajemen umum, sehingga fungsi sumber daya manusia organisasi dikendalikan sepenuhnya oleh manajemen organisasi. Faktor internal tersebut antara lain:

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim organisasi

2. Faktor organisasi eksternal

Faktor lingkungan di luar organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor organisasi ekonomi makro dan mikro
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
 - d. agama / spiritualitas
 - e. Pesaing
3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan

Faktor internal dan eksternal sama-sama mempengaruhi faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan. Faktor yang direkrut adalah faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman karyawan serta lingkungan. Perilaku tersebut meliputi:

- a. Etos Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Kepuasan Kerja

2.1.5.2. Indikator Kinerja

Untuk menentukan indikator kinerja, kita dapat mengatakan bahwa itu baik atau tidak dievaluasi melalui indikator atau dimensi yang membentuk lingkungan kerja itu sendiri. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2018: 233-234), indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

2. Tepat Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena bergantung pada pekerjaan lain.

3. Kehadiran

Karyawan harus hadir di tempat kerja pada waktu tertentu.

4. Kemampuan Bekerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan sendiri, tetapi mungkin harus dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang membutuhkan kerjasama antar karyawan.

2.2. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk dapat membandingkan keakuratan, kebenaran dan kejelasan suatu penelitian maka perlu adanya suatu alat pembanding, untuk itu penulis mencantumkan beberapa hasil yang akan dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik dan lebih dipahami. Beberapa riset sebelumnya diperoleh hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian ini yang dilakukan oleh :

Penelitian pertama dilakukan oleh Ollanda Irenawati (2020) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional Study. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Marinir Cilandak. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang buruk antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (perawat) Rumah Sakit Marinir Cilandak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) 4,13 dimana lebih kecil dari nilai tengah (median) 4,2. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kompensasi dan motivasi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Aidi Syukrina, Sri Kartikowati, Deny Setiawan (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat Tetap Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara langsung atau secara tidak langsung yang melalui motivasi pada perawat tetap di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan populasi 186 orang. Untuk teknik pengambilan sampel digunakan melalui kuisioner dengan sampel 346 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD

Arifin Achmad Provinsi Riau. Pembeda dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kompensasi.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Moch Alfiansyah (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel. Pada penelitian ini pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.0. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik solvin sehingga populasi menjadi 89 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Pembeda dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi.

Penelitian keempat dilakukan oleh Suwanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik sampel jauh dengan sampel 57 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Pembeda dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

Penelitian kelima dilakukan oleh Arif Dhermawan, Marynta Putri Pratama (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo”. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang berjumlah 40 responden. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Pembeda dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Trio Budi Setyawan, Sri Ekowati, Ratnawili, Ade Tiara Yulinda (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RUSD Argamakmur Bengkulu Utara”. Pada penelitian ini menggunakan metode total sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 338 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah angket dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RUSD Argamakmur Bengkulu Utara. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Aloysius Eka Wardaya, Indra Agung Yudistiro (2018) dengan judul “Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Keperawatan RSUD Simo Kabupaten Boyolali”. Pada penelitian ini menggunakan data primer angket tertutup. Alat uji yang digunakan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan hasil berpengaruh signifikan pada kinerja perawat di RSUD Simo Kabupaten Boyolali. Perbedaan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel kompensasi.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Abayomi Olarewaju Adeoye, Sulaiman Olusegun Atiku, Ziska Fields (2016) dengan judul “Determinan Struktural Kepuasan Kerja: Pengaruh Reksa Manajemen Kompensasi Dan Motivasi Karyawan”. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik convenience sampling dengan sampel sebanyak 212 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam metode ini yaitu SPSS versi 23 dan Analisis SPSS Struktur Momen (AMOS) versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja perawat.

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti kemalasan, ketekunan, dan produktivitas, atau dapat dikatakan berkaitan dengan berbagai jenis

perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andrias Horhoruw (2020) mengenai keterkaitan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Motivasi merupakan penggerak dan pengatur arah atau tujuan terselenggaranya suatu kegiatan (Sawaji, 2019). Motivasi mengacu pada kecenderungan seseorang atau individu untuk terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan kerja sebagai kepuasan, tetapi juga kesenangan atau keinginan untuk bekerja menuju pencapaian tujuan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akbar Hidayat (2021) mengenai keterkaitan pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat.

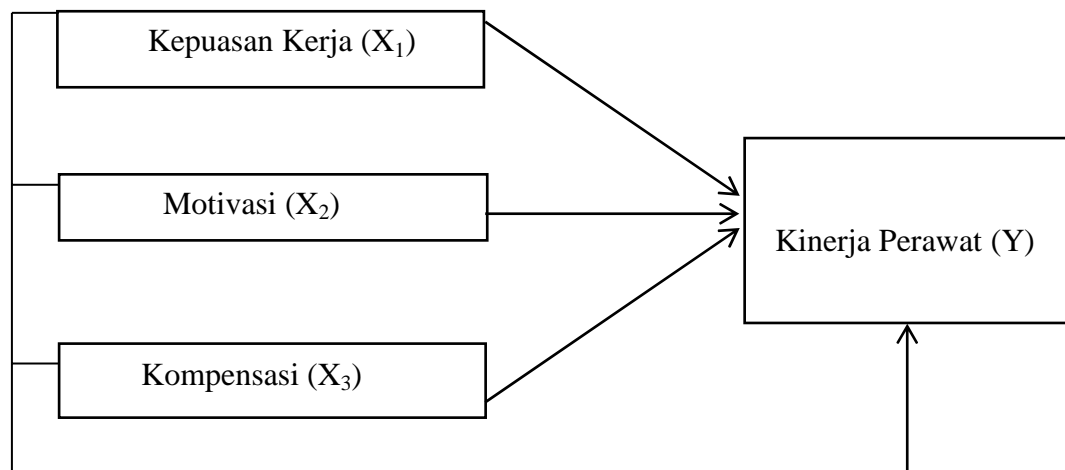
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 255), ia berbicara tentang kinerja karyawan hubungan dengan kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan secara akurat dan adil maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan ke variabel lain. Namun, jika hadiah yang dibayarkan tidak adil dan tidak benar, maka kinerja karyawan akan terganggu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Ramadhan, Dhayal Gustopo, Prima Vitasari (2015) mengenai keterkaitan pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja perawat.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah menggambarkan alur pemikiran secara tertulis untuk memberikan penjelasan bagi pembaca. Berdasarkan rumusan masalah yang diusulkan, latar belakang, dan landasan teori yang mungkin untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Di Olah Penulis

2.4.1. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan awal atau kemungkinan besar dugaan yang belum diuji. Berikut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Jakarta.