

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting, sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun secara umum inti sari dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai kesamaan tujuan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu – individu yang terlibat organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia – manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

##### **2.1.2. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi

finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan.

Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).

Pegawai yang menerima gaji biasanya sudah menjadi pegawai tetap. Semakin tinggi gaji bulanan yang diperoleh seorang karyawan semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Gaji yang tinggi tentu dapat membuat karyawan tersebut lebih dihargai atas kerja keras dan tanggung jawab yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Sebagai tambahan upah atau gaji, biasanya perusahaan memberikan kompensasi finansial lainnya berupa bonus. Bonus ini sifatnya tidak tetap dan biasanya diberikan jika perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai atau bahkan melebihi target yang diharapkan.

Menurut (Nawawi, 2005:317) Bonus atau disebut juga insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif maupun penilaian subyektif. Bonus berbeda dengan kenaikan merit.

Menurut (Simamora, 2004:552) Kenaikan bayaran prestasi (*merit pay increase*) merupakan imbalan yang berdasarkan kinerja, namun berulang-ulang setiap tahunnya. Bonus dapat berbentuk uang tunai atau dalam bentuk lainnya, misalnya saham.

Bonus biasanya diberikan jika perusahaan tersebut memperoleh keuntungan yang sama atau lebih dari yang telah ditargetkan. Semakin tinggi bonus yang diterima, semakin puas pula karyawan tersebut dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat membuat karyawan bangga atas prestasi yang telah dicapainya. Bonus yang besar dan sering diberikan juga dapat membuat membuat karyawan tersebut semakin loyal. Tunjangan atau yang biasa disebut benefit memiliki beberapa pengertian.

Menurut Simamora (2004:445), tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tunjangan ini merupakan bentuk kompensasi tambahan yang ditanggung oleh perusahaan yang ada hubungannya dengan kepegawaian, misalnya: asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pensiun, dan sebagainya.

Menurut Heryenzus & Laia, (2018:14) indikator-indikator dalam variabel kompensasi oleh ialah sebagai berikut:

1. Gaji

Dalam hal ini, gaji berarti peraturan yang disajikan dalam bentuk uang kepada karyawannya karena mereka telah memberikan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji akan tetap dibayar bahkan jika karyawan tidak bekerja pada hari libur nasional.

2. Upah

Upah dapat diartikan sebagai imbalan langsung yang di bayarkan untuk karyawan sesuai jam kerja, layanan yang diberikan dan jumlah barang yang diproduksi. Misalnya untuk para pekerja harian sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

3. Insentif

Insentif ini dapat diartikan sebagai suatu imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawannya karena telah mencapai target yang diberikan oleh

perusahaan. Insentif ini juga sebagai alat yang dipakai untuk mendorong karyawan supaya lebih rajin untuk bekerja.

#### 4. Tunjangan

Tunjangan ini dapat berupa seperti tunjangan makan, transportasi, BPJS, asuransi dan lain sebagainya. Dengan tunjangan ini juga merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung yang diserahkan sesuai dengan perimbangan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Tunjangan diberikan untuk melindungi dan melengkapi gaji pokok. Semakin banyak jenis tunjangan yang diberikan dan semakin besar jumlahnya, tentu dapat membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya. Tunjangan ini, selain dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan perusahaan, juga berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam jangka panjang sehingga produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

Satu dari sekian banyak pertanyaan dalam konteks sumber daya manusia adalah bagaimana memerintah seseorang untuk melakukan sesuatu. Jawaban dari pertanyaan ini terdapat pada pemahaman tentang motivasi. Segala sesuatu yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tentang orang-orang yang terlibat dalam perusahaan itu sendiri.

Daft (2010:373) Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta etekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Kasmir (2016:190), menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang uat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalkan dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi

sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contoh, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhannya sosialnya.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap atau reaksi baik dari segi emosional ataupun perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya, seperti kondisi kerja, hubungan dalam kelompok kerja, ataupun terhadap sistem manajemen yang ada. Sikap tersebut ditunjukkan dengan reaksi rasa senang, sedih, malas, kegembiraan, ataupun kegairahan dalam bekerja.

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut (Wahyuni, 2017:4) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

#### 2.1.4. Kepuasan Kerja

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain- lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Dadang dkk. (2013:15) beranggapan sama dengan para ahli yaitu kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

##### 1. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

###### a. Faktor karyawan,

yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

###### b. Faktor pekerjaan

yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja

##### 2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015: 181-182) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

###### a. Pekerjaan

###### b. Kondisi kerja

- c. Gaji / upah
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan kerja

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

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

I Putu Purnama Putra dan Ni Wayan Mujiati (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan take japanese restaurant. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 49 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 85,2 kompensasi finansial dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerjadi Take Japanese Restaurant. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja dapat di gunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan.

Hanna putri ramadhanty dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Informatika Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 44% variabel Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi kerja, hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan. sedangkan uji t Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Nia Damayanti (2019) melakukan penelitian tentang “pengaruh kompensasi dan

motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka” Universitas Bangka Belitung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 pegawai. Analisis penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Maka berdasarkan metode kualitatif pada hasil kuisioner bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja BPPRD. Sementara berdasarkan metode kuantitatif yang dilakukan beberapa pengujian, kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD.

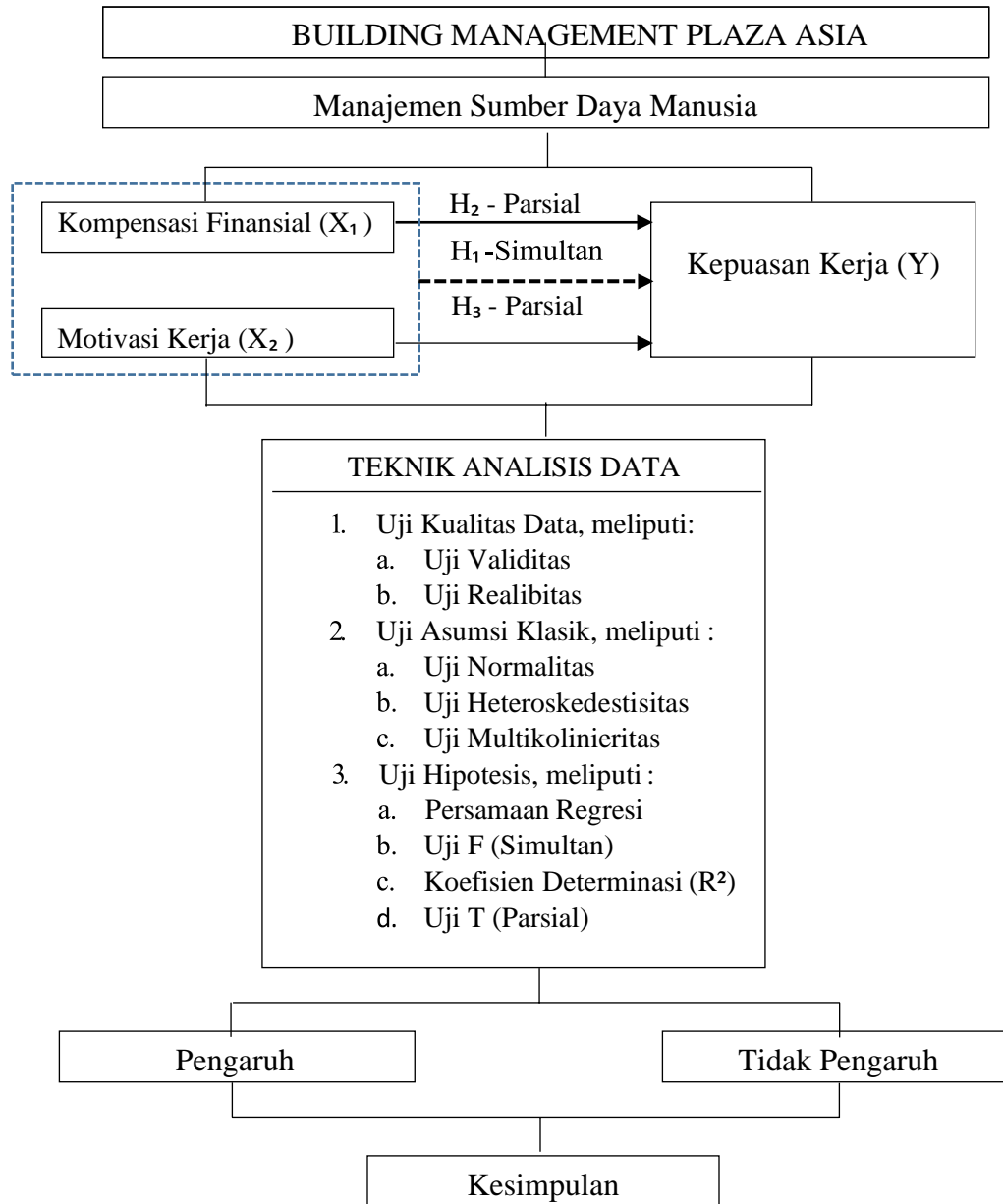
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
I Putu Purnama Putra & Ni wayan Mujiati (2016)	“Pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Take <i>Japanese Restaurant</i> legian kuta badung bali”	KompetensiK ompensasi finansial Motivasi kerja Kepuasan kerja	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Regresi 40,3</li> <li>2. Uji F bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y</li> <li>3. Uji T bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang searah positif pada kepuasan kerja karyawan</li> </ol>
Hanna Putri, Tri Murwaningsih, Susantiningrum (2020)	“pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta karyawan PT Graha Informatika Jakarta” Universitas Sebelas Maret	Kompensasi motivasi kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Regresi 44</li> <li>2. Uji F bahwa semua variabel X berpengaruh terhadap Y</li> <li>3. Uji T ketiga variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> </ol>
Nia Damayanti (2019)	“pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPPRD Bangka” Universitas Bangka Belitung	Kompensasi Motivasi kerja Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Regresi 25,9</li> <li>2. Uji F bahwa pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai tidak simultan atau ditolak</li> <li>3. Uji T variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y</li> </ol>



### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teorihubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting(Sugiyono, 2014:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Penulis 2021

## 2.4. Hipotesis

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

### 1. Hipotesis 1

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara simultan kompensasi finansial dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Building Management Plaza Asia

H1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara simultan kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Building Management Plaza Asia

### 2. Hipotesis 2

Ho :  $\beta_2 = 0$ , berarti secara parsial Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Building Management Plaza Asia.

H1 :  $\beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Building Management Plaza Asia.

### 3. Hipotesis 3

Ho :  $\beta_3 = 0$ , berarti secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Building Management Plaza Asia.

H1 :  $\beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Building Management Plaza Asia.