

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Ilmu Manajemen

Menurut (Nashar:2013), Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “managing”-pengelolaan, sedang pelaksananya disebut manager atau pengelola. Seorang yang menjadi manager mengambil alih kewajiban-kewajiban baru, yang seluruhnya bersifat “managerial”, yang penting diantaranya adalah meniadakan kecendrungan untuk melaksanakan sendiri semua urusan.

Tugas-tugas operasional dicapai melalui usaha kerja para bawahan sang manager. Pada hakikatnya, tugas seorang manager adalah menggunakan usaha para bawahan secara berdayaguna. Namun jarang para manajer benar-benar menghabiskan waktunya dengan pengelolaan, biasanya mereka melaksanakan suatu pekerjaan non-manajemen. Sebagai tercermin dalam definisi di atas, maka biasanya manajemen dihubungkan dengan suatu kelompok.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta

penggunaan SDM yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.3. Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bagi semua manajer, agar manager tidak melakukan kesalahan – kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia. Seperti: memperkerjakan orang yang salah untuk suatu pekerjaan mengalami perputaran tenaga kerja yang tinggi, mempunyai orang-orang yang bekerja tidak optimal, membuang waktu dengan wawancara yang bertele-tele, membuat perusahaan menghadapi tuntutan hukum karena praktik pengelolaan SDM yang tidak aman, pemberian gaji karyawan yang tidak adil.

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edison, et al. (2018:10) :

1. Data Kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan Pengembangan

Merencanakan kebutuhan dan mengembangkan kompetensi karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilaian yang tidak kompeten.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan Aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundangundangan yang berlaku.

6. Penilaian dan Penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan mendapatkan umpan balik dari hasil - hasil penilaian tersebut.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan, hal ini dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan wilayahnya. Dalam beberapa kasus yang terjadi sebaliknya dimana pimpinan sering memberikan ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahannya yang berimplikasi menurunnya kinerja karyawan, pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak yaitu : (1) kerugian jika yang keluar adalah pegawai/karyawan yang potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang, (2) keuntungan jika yang keluar adalah pegawai/karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

9. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

10. Kesehatan Kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai/karyawan wajib

diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

2.1.5. Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan– pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. menurut Veithzal Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

1. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan tidak langsung (indirect compensation):

1. Kompensasi langsung diantaranya :

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b. Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawaai harian dengan pedoman perajanjian yang telah disepakati sebelumnya.

- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas setandar
2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :
- a. Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun
 - b. Tunjangan jabatan Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

2. Tujuan Kompensasi

Kompensasi memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik secara ekonomi, dan sosial, baik untuk diri sendiri maupun keluarga karyawan, dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan upah minimal, serta tunjangan tambahan yang dapat mensejahterakan karyawan. Karyawan mendapatkan gaji atau upah secara periodik dimana karyawan sudah mendapat jaminan secara rutin setiap bulannya yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja, jika karyawan produktif, maka dapat mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi perusahaan dalam memberikan imbalan kepada karyawan, maka dapat dilihat bahwa perusahaan tersebut berkembang dengan baik, sehingga dapat menjaga keseimbangan antara output dan input. Menurut Sofyandi, 2013 mengatakan, bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjalin kerja sama antara pimpinan dan karyawan, sehingga dengan adanya kerja sama dapat membentuk komitmen dengan jelas mengenai hak yang ditanggung oleh masing-masing.
2. Untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga ketika karyawan merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan dengan semangat memberikan konstribusinya kepada perusahaan.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, supaya karyawan tetap stabil bahkan meningkatkan prestasi kerjanya.
4. Untuk menciptakan karyawan yang disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti misal datang tepat waktu di kantor, jika tidak datang dengan

tepat waktu maka ada pemotongan gaji sehingga karyawan dapat termotivasi untuk tidak datang terlambat memberikan

3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Hasibuan (2015) Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

4. Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)

Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan - tunjangan, uang pensiun, dan lain - lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.6. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno,edi (2014: 89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. sedangkan Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa: “disiplin kerja adalah 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.” disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

1. Faktor – faktor disiplin kerja

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016)diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan yaitu tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mencapai tujuan yang diinginkan sam pemimpin.
2. Faktor system penghargaan adalah penghargaan yang diberikan biasanya atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manjer dan hasil yang diperoleh.
3. Faktor kemampuan adalah keadaan yang terdapat pada pekerjaan dengan sungguh – sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan.
4. Faktor balas jasa (gaji dan kesejahteraan) itu mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
5. Faktor keadilan adalah keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan yang lain.
6. Faktor pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
7. Faktor sanksi hukuman adalah sanksi hukuman berperan penting dalm memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan,sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

3. Indikator disiplin kerja

yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan

harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2.1.7. Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu sering diartikan factor pendorong perilaku seseorang. Sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

1. Arti Penting Motivasi

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (driving force) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/ organisasi. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 87) arti penting motivasi meliputi:

1). Motivasi untuk berprestasi

Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan

umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

2). Motivasi untuk berkuasa

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan

3). Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2. Indikator motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
3. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
4. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

2.1.8. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris kata “performance” dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2014:7) ”Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015: 67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesimpulan yang dapat diambil, kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai factor, baik factor internal maupun eksternal dari karyawan tersebut. Mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga factor yaitu:

1. Faktor individual, meliputi : kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
2. Faktor psikologi, meliputi : Persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, meliputi : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

2. Indikator kinerja

Setiap perusahaan memiliki indicator kinerja yang berbeda dalam menilai kinerja karyawannya Menurut Bangun (2012: 234) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi, yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan adalah dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan adalah setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu adalah setiap pekerjaan mengalami karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan tertentu.
- d. Kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama adalah tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian tersebut memiliki variasi berbeda seperti penggunaan variable independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Agustina (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Medina Berkah Indonesia. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 sama dengan jumlah dalam populasi tersebut. Untuk teknik analisis penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 61,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan untuk uji parsial hanya variabel motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dien Latifah (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finace Cabang Bogor 3. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 40 responden. Untuk teknik analisis penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan 57,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk uji parsial hanya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Risky Apriyanto (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap guru di SMK Bina Informatika Bogor. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 57 responden. Untuk teknik analisis penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan 36,4% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan untuk uji parsial hanya variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

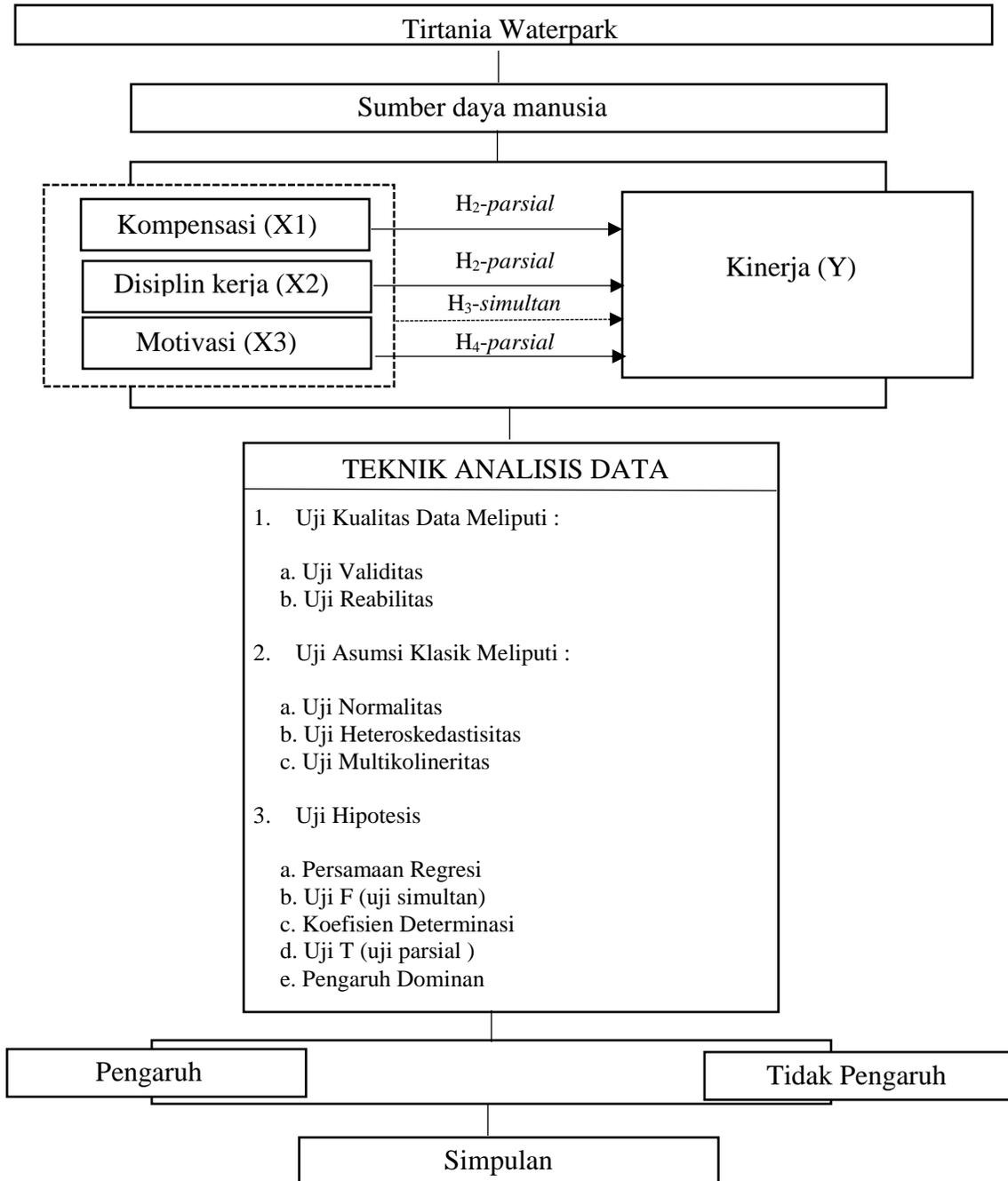
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Agustina (2018)	Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Medina Berkah Indonesia	Motivasi kerja Kompensasi Gaya Kepemimpinan Kepuasan kerja	Analisis regresi lineier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 61,9% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Dien Latifah (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finace Cabang Bogor	Gaya kepemimpinan Motivasi Disiplin kerja Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 57,9% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Risky Apriyanto (2020)	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Infirmatika Bogor	Kopensasi Kompetensi Motivasi kerja Kinerja guru	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 35,6% 2. Uji F , semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
------------------------	---	--	----------------------------------	---

Sumber : Penulis (2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, (Serakang dalam Sugiyono,2016:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial kompensasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan terhadap kinerja karyawan Tirtania Waterpark Bogor