

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), perorganisasian (*organizing*), penyusunan (*loading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Menurut Afandi (2021:1).

##### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengaduan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi Menurut Afandi (2021:3). Menurut Sofyandi Herman (2019:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktifitas fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan tranfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, sehingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

##### **2.1.3. Motivasi**

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2021:23).

Motivasi secara definisi dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri dengan diakhiri pada pembiasaan, dimana pembiasaan diri digunakan untuk

memuaskan motivasi seseorang Menurut Mangkunegara dalam Seto A.A, dkk (2023:84)

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Afandi (2021:24) yaitu:

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minuman, rumah, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja

b. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga terciptanya suasana tenang dan harmonis

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang penuh.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:27) motivasi ini memiliki tujuan yaitu:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

c. Mempertahankan kestabilan karyawan.

d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

e. Mengefektikan pengadaan karyawan.

f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

i. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafizi dkk (2019:53) motivasi memiliki indikator yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, misalnya fasilitas pendukung untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa aman ini, yaitu rasa aman fisik, stabilitas, perlindungan, dan kebebasan
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan Bersama dalam sebuah masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi Bersama-sama
- d. Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang dicapai seperti kejelasan status, perhatian, reputasi
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai apa yang diinginkan seperti motivasi dari pemimpin

#### 2.1.4. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terciptanya dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan tata tertib. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

##### 1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:94) disiplin kerja memiliki jenis-jenis yaitu:

###### a. Disiplin preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan bersikap yang tidak sesuai dengan peraturan yang berada. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan tentang pola sikap, tindakan perilaku kurang baik sehingga penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak membuat pelanggaran yang pernah dilakukan. Jika ada karyawan yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau tidaknya sanksi tentu akan disesuaikan pada tingkat pelanggaran

c. Disiplin progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan tetapi juga memungkinkan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berkali-kali. Kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat baik dan tidak mematakan semangat kerja.

2. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Tujuan utama dari disiplin kerja yaitu untuk memastikan perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan Menurut Sastrohadjarjo dalam Agung Anggoro dkk (2023:65-66) , sebagai berikut :

- a. Agar karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak terkait yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya
- c. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai harapan perusahaan, baik dalam jangka waktu yang pendek maupun panjang.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) pada umumnya ada beberapa indikator yang berpengaruh tingkat kedisiplinan yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan kegiatan kerja dipusahaan yang ditandai dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah.
- b. Tata cara kerja, yaitu peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa perintah atasan

- d. Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karna paksaan
- e. Tanggung jawab, yaitu seseorang pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

#### **2.1.5. Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan kanapa yang mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lainnya, mereka memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang di miliki, dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai karyawan, Wilson Bangun dalam Edison Emron (2021:152).

Menurut Edwin B. Flippo, kompensasi merupakan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas jasa-jasa dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang berikan kepada perusahaan Menurut Dr. Malayu S.P Hasibuan dalam Supomo.R dan Nurhayati, Eti (2019:95).

##### **1. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Samsudin Sadili dalam Supomo.R dan Nurhayati, Eti (2019:97-98).

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menirma kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja, pemberian kompensasi yang semangakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan, semangkin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi dan semangkin menunjukan betapa suksesnya suatu perususahaan, sebab pemebrian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapat perusahaan yang digunakan makin besar
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan, bahwa pemeberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*.

## 2. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022:445) terdapat empat yaitu:

### a. Gaji dan Upah

Gaji merupakan imbalan bala jasa perusahaan terhadap karyawan dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan. Upah adalah lain dari kata gaji yang seringkali ditujukan para karyawan tertentu, biasanya karyawan operasional

### b. Insentif

Insentif yaitu jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan, yang dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut

### c. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial seperti asuransi Kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, jaminan hari tua, dan tunjangan lainnya

### d. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi karyawan yang dibayar mahal oleh perusahaan

## 2.1.6. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan salam periode tertentu dalam melaksanakn pekerjaanya, seperti standar kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang berikan pekerja selama periode waktu tertentu.

Menurut (Yuniarti, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mejalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

### 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Disebuah dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja dalam menjalankan tanggung jawab terhadap kerjaanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut, Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Budaya organisasi
- h. Kepuasan kerja
- i. Lingkungan kerja
- j. Loyalitas
- k. Komitmen

## 2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai diantaranya sebagai berikut:

- a. Kualitas, pegawai yaitu kualitas yang diukur melalui persepsi pegawai terhadap kemampuan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan dari sisi pegawai
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Keterampilan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas, yaitu tingkat kegunaan sumber daya perusahaan seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku
- e. Kemandirian, yaitu kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya

## 2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti jumlah responden, lokasi penelitian, masalah pada penelitian dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat di sajikan dibawah ini.

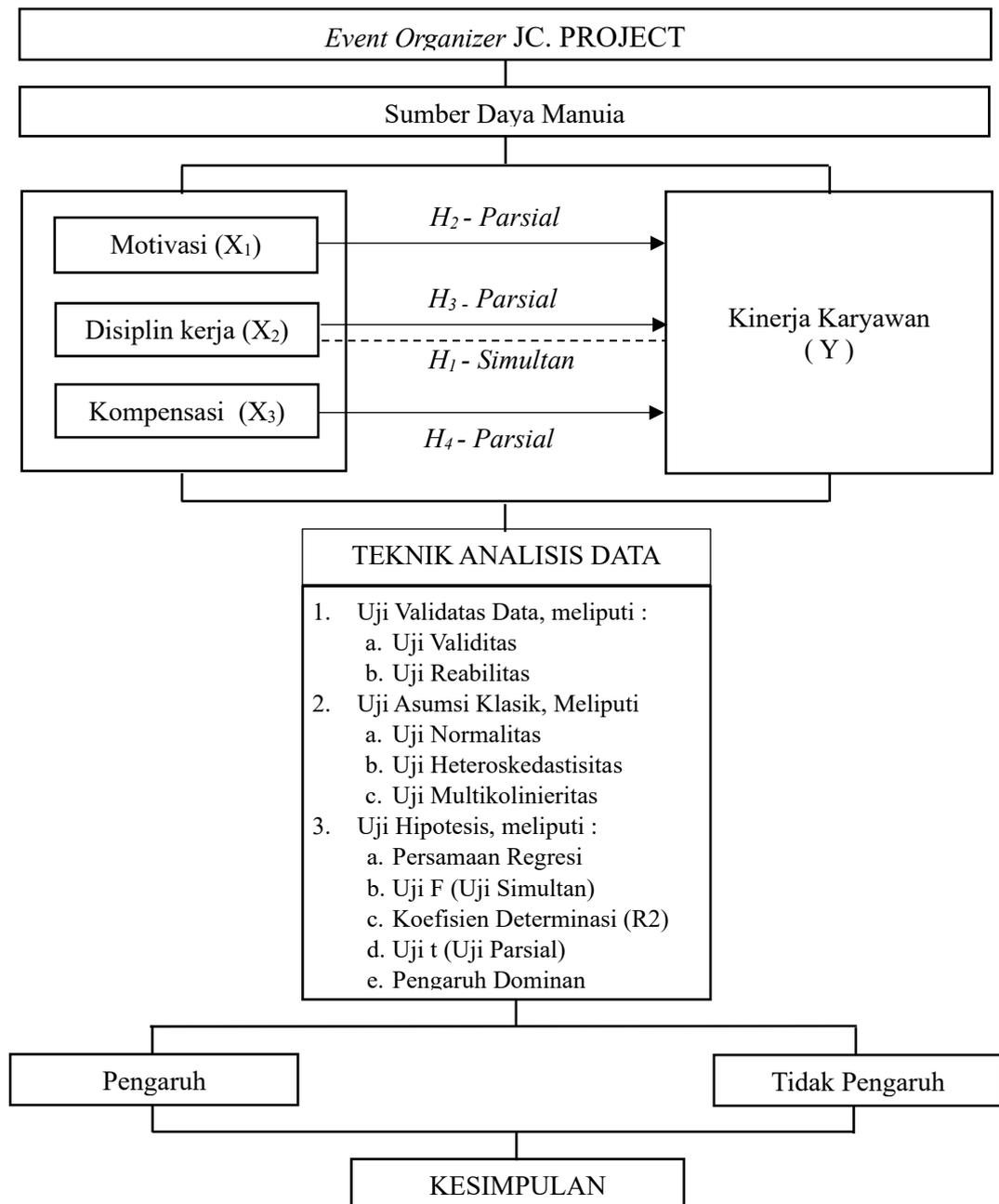
**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rahmadani (2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Bogor	Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 83,3% 2. Uji f, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Aqilla (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan KUD Soliamitra)	Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 81% Secara parsial variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Kilvin (2020)	Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera Di Kota Batam	Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 12,7% 2. Uji regresi variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji t dan f berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Kampus Terikat, 2024

### 2.3. Kerangka Konseptual

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



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber : Penulis, 2024

## 2.4. Hipotesis

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

1. Hipotesis 1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara simultan motivasi, disiplin dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara simultan motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

2. Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

3. Hipotesis 3 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

4. Hipotesis 4 :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Event Organizer JC. PROJECT