

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*, sedangkan menurut Hasibuan (2019:10) adalah untuk mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga Masyarakat. Dan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah adalah aktifitas yang bersangkutan dengan sebuah proses, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

2.1.2. Kompensasi

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. selanjutnya menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung

maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung dan Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2019:233)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

2.1.2.1. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

4. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.

2.1.2.2. Dimensi Kompensasi

Menurut Simamora dalam Alwahdi, Muharam, & Yusnita (2020:5), dimensi kompensasi yaitu:

1. Gaji

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, fasilitas yang dapat mewakili jumlah, substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3. Motivasi

Motivasi adalah merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya demi keinginan organisasi, Hasibuan (2020:141), sedangkan menurut Afandi (2021:23), motivasi adalah suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang karena seseorang itu mempunyai inspirasi, semangat, dan kemauan untuk mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. menurut Mangkunegara (2021:93) merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2.1.3.2. Prinsip - prinsip Motivasi

Menurut Afandi (2021:25) motivasi memiliki beberapa prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan

2. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya

5. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya seperti mengingatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali menraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan.

3.1.3.2. Dimensi Motivasi

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2020:159) ada beberapa dimensi motivasi diantaranya yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Adalah kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Adalah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Adalah kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Kasmir (2019:182) menjelaskan juga bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, dan waktunya.

2.1.5.1. Kriteria – kriteria kinerja karyawan

Menurut Afandi (2021:85) kriteria kinerja merupakan suatu evaluasi kinerja seseorang pada suatu jabatan maupun tim, serta memiliki 3 jenis dasar kriteria, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Kriteria ini tertuju pada bagaimana proses seseorang dalam bekerja, bukan hasil seseorang dalam bekerja. Biasanya dilihat dari loyalitas, kecakapan berkomunikasi, kompetensi, dan keterampilan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini sangat diperlukan dalam kinerja serta pekerjaan yang memiliki kaitan dengan hubungan antar personal
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini tertuju pada apa yang telah di capai atau dihasilkan seseorang dalam bekerja, bukan dari bagaimana proses seseorang dalam bekerja.

2.1.5.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) mengemukakan bahwa dimensi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja
adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.2. Penelitian Terdahulu

Azhiim, (2020), meneliti tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata". Sampel penelitian ini sebanyak 106 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda merupakan kemudian melalui uji F dapat diketahui, Dan hasil uji T Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan *R Square* sebesar 0,527 atau 52,7%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 52,7% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Dianawati, (2023). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care”. Diperoleh data dari penyebaran responden 36 Responden, dengan metode analisis linier berganda Hasi Uji F Variabel Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Clover Dental Care dengan signifikan F sebesar $0,001 < 0,005$. Hasil dari uji T variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,021 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima

Magnalena (2023). Meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Dental Care. Diperoleh data dari penyebaran responden 37 responden. dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Dental Care dengan signifikan F sebesar $0,001 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 11,428 + 0,730 X_1 + 0,641 X_2 + 0,360 X_3 + 0,546 X_4$. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,021 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Dental Care memiliki pengaruh secara persial dengan signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima

Setio,dkk (2021). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit bekasi. Dengan metode regresi linier berganda dan sampel sebanyak 100 orang karyawan. Menggunakan pengukuran skal Likert, data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis digunakan regresi linier berganda dalam menguji model dan hipotesa penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

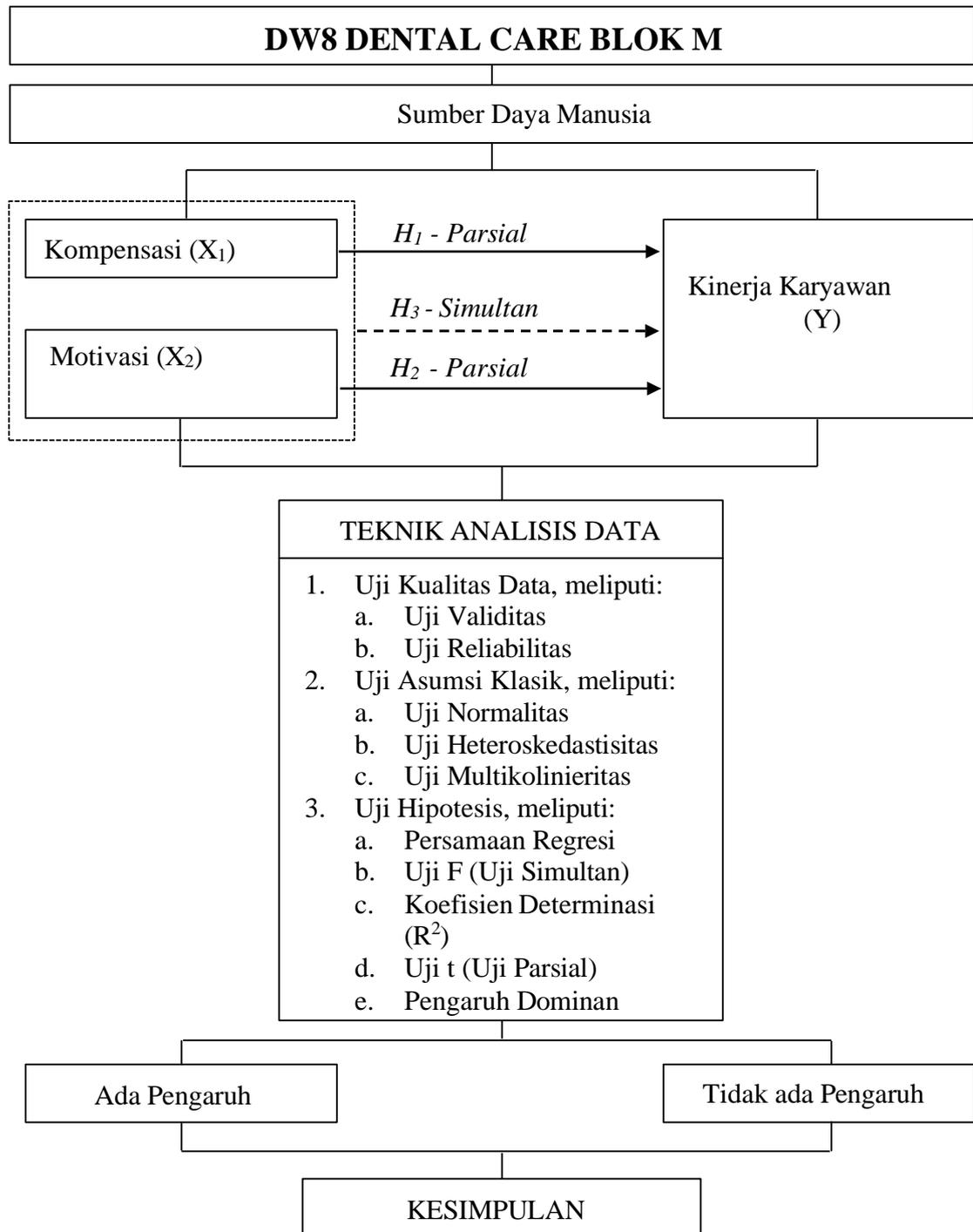
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Azhiim, (2020). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 9, No 1 e-ISSN: 2461-0593	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.	Kompensasi Motivasi Kepuasan kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 52,7%. 2. Uji t, variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F, variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Dianawati, (2023).	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care	Beban Kerja Motivasi Gaya Kepemimpinan Kompensai Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji t, Variabel Beban Kerja Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Uji F, semua variabel Beban Kerja Motivasi , Gaya Kepemimpinan dan Kompensai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Magdalena (2023).	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care	Motivasi Gaya Kepemimpinan Kompensasi Kerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 62 % 2. Uji t, motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji F, semua variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Setio,dkk (2021). E-JURNAL MANAJEM EN TSM Vol. 1, No. 4, E-ISSN: 2775–8370	Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit	Kompensasi Kompetensi Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji t, variabel kompensasi, motivasi tidak berpengaruh sedangkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Uji F, variabel kompensasi, kompetensi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penulis (2024)

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

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

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi dibawah ini :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ → berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dw8 Dental Care Blok M

$H_a : \beta_i \neq 0$ → berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dw8 Dental Care Blok M.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ → berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dw8 Dental Care Blok M.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ → berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dw8 Dental Care Blok M.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_i, \beta_2 = 0$ → berarti secara simultan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dw8 Dental Care Blok M

$H_a : \beta_i, \beta_2 \neq 0$ → berarti secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dw8