

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) manajemen sumber daya manusia yaitu: “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi - fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah cara pimpinan bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Apabila gaya kepemimpinan ini dilaksanakan dengan benar dan tepat maka akan mampu mengarah pada tujuan peorangan maupun organisasi. Menurut Fahmi (2018:15), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan sedangkan menurut Hasibuan (2018:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Edi Sutrisno (2018:213)

gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.1. Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018:144) jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu :

1. Kepemimpinan direktif, tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis, bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan, pemaksaan dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam jenis gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
2. Kepemimpinan supportif, gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. Kepemimpinan partisipatif, pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi, gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

2.1.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.

4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono, (2019:39) adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, seperti kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

2.1.3. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan telah berkontribusi untuk perusahaan serta kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja. Menurut Sutrisno, 2018:182 kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan karena telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, sedangkan menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dan menurut Akbar, et al, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruhkan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan.

2.1.3.1. Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja

Sama Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

2.1.3.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi

faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat

penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2019:4), terdiri dari

1. Asuransi

Merupakan salah satu tunjangan atau benefit yang vital untuk karyawan sebagai tindakan perlindungan aset perusahaan dalam jangka panjang.

2. Gaji

Merupakan pembayaran atas balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan yang dibayarkan secara tetap per bulan.

3. Bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, di luar gaji pokok

4. Tunjangan

Komponen di luar gaji yang biasanya menjadi pertimbangan seseorang sebelum mengambil suatu pekerjaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2017:192), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, sedangkan menurut Widyastuti & Rahardja, (2018:18). kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

Menurut Priansa (2018:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”. Dan sedangkan menurut Abdurrahman (2019:210), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa kinerja adalah kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

2.1.4.1. Tujuan Penilaian Kinerja Kerja

Dalam Mangkunegara (2018:75) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Riani dalam Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu Tingkat

Suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

2.2. Penelitian Terdahulu

Ismanto, (2020). meneliti tentang “ Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,787 menunjukkan bahwa 63 % persen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen

dalam persamaan regresi, sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti Disiplin kerja, Motivasi dan lain sebagainya.

Heri, dkk (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Cabang Bima”. Diperoleh data dari penyebaran responden 53 Responden. Hasil Uji F Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Cabang Bima.

Sari, dkk (2020). meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Sampel penelitian ini sebanyak 55 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, Hasil Uji F Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Cabang Bima.

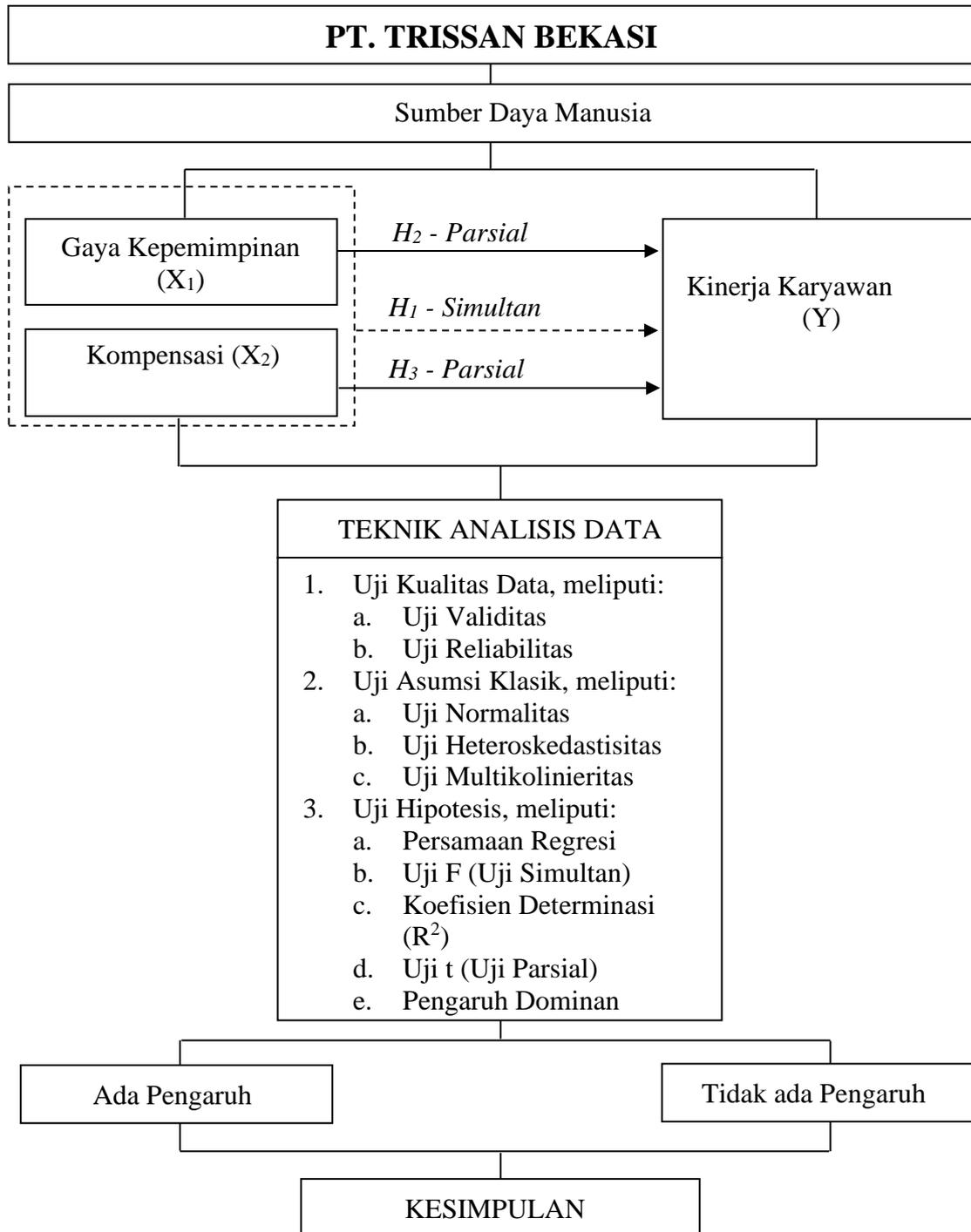
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Ismanto (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Vol 2, No 2, pp 173-188 Desember 202	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 63 % 2. Uji F, Variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Heri, dkk (2022). p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 5, No. 4, October 2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Cabang Bima”.	Gaya kepemimpinan Komunikasi Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 66,8 % 2. Uji t, Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan 3. Uji F, semua variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Sari, dkk (2020). Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 1, No. 2, Desember 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 93 % 2. Uji t Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji F Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penulis (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017 : 60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2023)

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 ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ → berarti secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ → berarti secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Trissan Bekasi.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ → berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ → berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ → berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ → berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trissan Bekasi.