

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (M. S. Hasibuan, 2012) 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.

Menurut (Ricardianto, 2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut (Mangkunegara & A.A. Anwar Prabu, 2016) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

(M. S. Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

2.1. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- 2) Pengorganisasian Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- 3) Pengarahan Pengarahan (directing) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2.2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- c. **Kompensasi** Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. **Pengintegrasian** Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- e. **Pemeliharaan** Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
- f. **Kedisiplinan** Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. **Pemberhentian** Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

(Yusuf, 2015) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Sementara menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

3. Kinerja Karyawan

3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Edison, Emron., 2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Mangkunegara & A.A. Anwar Prabu, 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Fahmi, 2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut (Edy, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap

orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3.3 Tujuan Kinerja

Menurut (Rivai, 2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Afandi, 2018.) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dari indikator tersebut penulis menggunakan 5 indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, dan inisiatif kemampuan.

4. Kompensasi Finansial

4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber manusia di dalam satu organisasi adalah aspek kompensasi. Dengan pemberian

kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kinerja dan produktifitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela. Lijan Poltak, 2016)

Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Sunyoto, 2013).

4.2 Jenis Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial menurut (Kaswan, 2012):

- *Kompensasi Finansial langsung*, Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (Bonus, insentif, komisi)
- *Kompensasi Finansial Tidak Langsung* Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan, Asuransi Pesangon, Sekolah Anak, cuti Sakit, dll. Dengan kata lain kompensasi tidak

4.3 Tujuan Pemberian Kompensai

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2019), tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

- a. Ikatan Kerja sama Pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugastugasnya dengan baik,

sedangkan majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja Balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- d. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan cukup mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.
- f. Disiplin Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya,
- h. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang- undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk menghargai prestasi kerja, hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba.

4.4 Indikator Kompensasi Finansial

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial menurut (M. S. Hasibuan, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, yaitu uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- b. Upah, yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c. Insentif, yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. Memberikan penghasilan tambahan diluar gaji seperti tunjangan hari raya
- e. Fasilitas, yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

5. Kemampuan Kerja

5.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Dalam menghadapi dan mengantisipasi persaingan global yang makin kompetitif, sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi adalah hal yang sangat berperan dalam tercapainya visi dan misi perusahaan untuk semakin maju dan berkembang pesat, karena kemampuan tinggi seluruh karyawan yang dimiliki suatu perusahaan akan membuatnya berbeda dengan perusahaan – perusahaan yang memiliki kemampuan karyawan yang biasa – biasa saja. (Mangkunegara & A.A. Anwar Prabu, 2016) mendefinisikan kemampuan kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang di capai sebelumnya. (Robbins, 2003) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Ivancevich et al., 2006) mendefinisikan kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

5.2 Macam/Jenis Kemampuan Kerja

(Robbins, 2003) menyatakan bahwa kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual merupakan dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan

untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan – kemampuan intelektual umum seseorang.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat (Kreitner et al., 2005) tentang kemampuan yang terdiri dari pertama digolongkan sebagai suatu kemampuan mental yang dibutuhkan untuk semua tugas kognitif, yang kedua tugas – tugas unik yang dilakukan. (Robbins, 2003) menyebutkan kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara pekerjaan / kemampuan. Sementara (Mathis.L.Robert & Jackson.H.John, 2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor : kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang karyawan pada dasarnya terdiri dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut (Robbins, 2003) menyatakan kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, dan keterampilan serupa. Dalam menyusun kemampuan intelektual, ada tujuh dimensi yang paling sering digunakan yaitu: kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*). Pekerjaan yang berbeda – beda dalam tuntutan yang di inginkan perusahaan itu menuntut karyawan mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Selain itu kemampuan fisik juga mempunyai dimensi – dimensi, dalam hal ini menurut (Robbins, 2003) kemampuan fisik terdiri dari :

- a. Faktor – faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
- b. Faktor – faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- c. Faktor – faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

Kemampuan intelektual dan fisik yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu. Jadi misalnya, seorang presenter suatu acara talkshow dan presenter suatu acara berita dengan kemampuan penalarannya lemah ataupun pekerja konstruksi bangunan tinggi dengan keseimbangan yang kurang baik kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja pekerjaan yang minimum.

5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

(Handoko, 2013) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- a. Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- b. Faktor pelatihan Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

5.4 Indikator Kemampuan Kerja

(Mathis.L.Robert & Jackson.H.John, 2001) menyatakan bahwa yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan dalam pekerjaan, yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan test mental (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
- 2) Kemampuan fisik: kemampuan yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan yang lebih terbukukan dengan sukses.
- 3) Kemampuan emosional: kemampuan yang mengkhhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri sendiri serta situasi disekitarnya dan lebih dominan untuk bisa hidup mandiri, mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stress.

6. Motivasi Intrinsik

6.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

(M. S. Hasibuan, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk menjalankan tugas sesuai fungsinya di organisasi.

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motif-motif yang aktivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongannya di dalam diri individu (A.M, 2007). Menurut (Gunarsa, 2008) motivasi intrinsik adalah dorongan atau kehendak yang kuat dari dalam diri seseorang.

6.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. menurut (As'ad, 2014) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.

b) Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c) Kebutuhan Sosial (Social Needs)

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d) Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Motivasi Erg

Clayton Alderfer menegemukakan teori motivasi ERG yang didasarkan pada tiga hirarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (existence), kekerabatan atau berhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Eksistensi Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.
- b. Kebutuhan Berhubungan Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow.
- c. Kebutuhan Pertumbuhan Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instriksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut (D. P. Danarjati dkk, 2013), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain sebagai berikut.

1. Kebutuhan (*need*), Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.
2. Harapan (*Expectancy*), Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai keberhasilan yang dapat

menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.

3. Minat, Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

6.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut (Robbins, 2006) motivasi intrinsik memiliki indikator berikut.

a. Prestasi, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan yang potensial.

b. Penghargaan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri.

c. Tanggung jawab, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya.

d. Pengembangan diri, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan.

B. Terkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka seorang pimpinan akan dapat dengan mudah memotivasi bawahannya. (Hasibuan, 2001). Untuk mengetahui apakah kompensasi dapat meningkatkan motivasi, dapat merujuk pada teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (basic physiological needs). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya. Imbalan atau kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong kinerja karyawan dengan menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja terbaik.

Hal ini selaras dengan penelitian (Handayani, 2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (H. Hadari Nawawi, 2003) kepentingan pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaiknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Hal ini selaras dengan penelitian (Nurhaedah et al., 2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor motivasi merupakan daya dorong yang datang dari dalam diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi tersebut, hal ini juga dapat menyebabkan karyawan termotivasi sehingga mempengaruhi pada hasil kinerjanya. Seperti yang dikatakan (Handoko, 2012) yang menyatakan bahwa seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya,

karena motivasi dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, para karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan buruk dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Hal ini selaras dengan penelitian (Suryadi Sugito Efendi, 2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang sesuai sebagai rujukan penelitian:

Table 2.0.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wayan dan Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	X ₁ :Motivasi X ₂ :Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Hasil penelitiain mendapatkan bahwa keseluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja
2	Purnadi (2016)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Perbankan di Purwekerto	X ₁ :Gaya kepemimpinan X ₂ :Komunikasi Internal X ₃ :Motivasi kerja Y: Kinerja	Hasil ini menyatakan bahwa keseluruh variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja
3	Any Isvandiari, Luthfiatul Fuadah (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

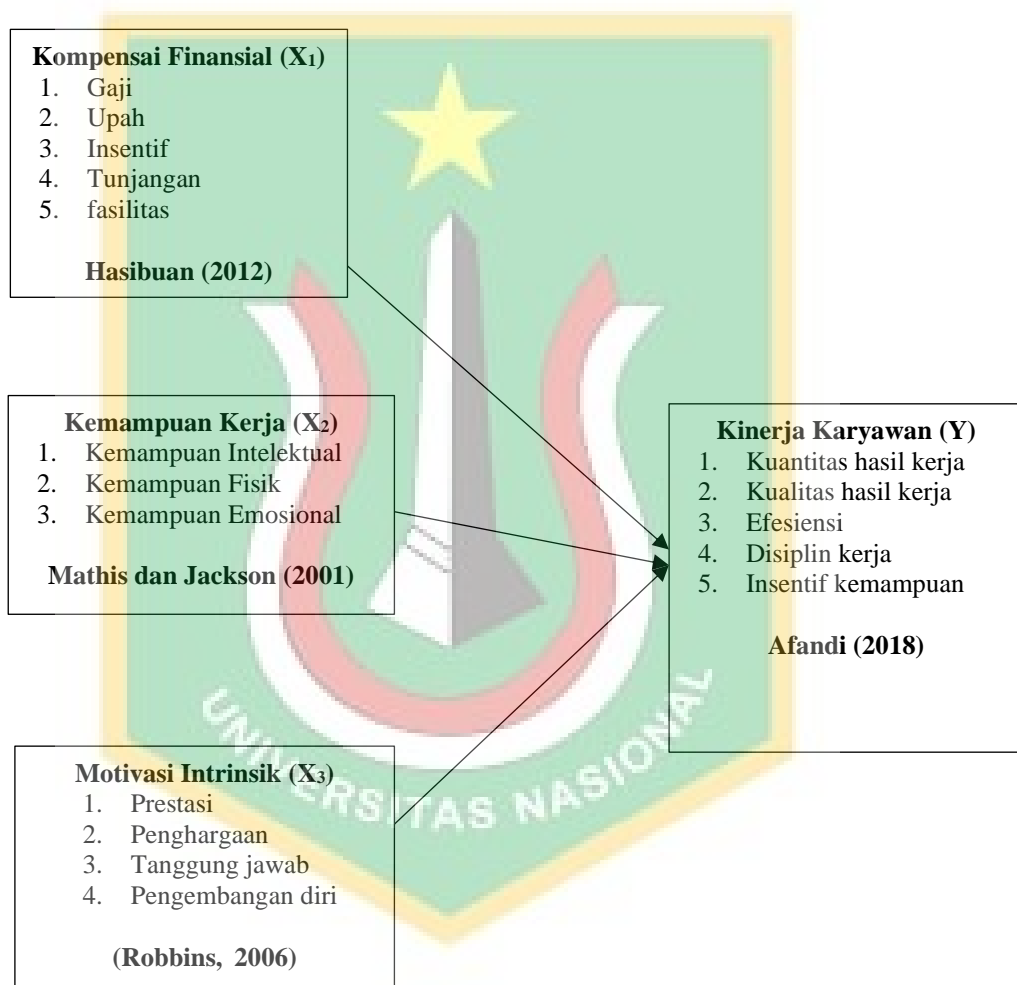
LANJUTAN TABEL 2.1

4	Indra Suryadi Sugito Efendi (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta	X1 = Motivasi Intrinsik X2 = Kepuasan Kerja X3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Pegawai	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	X1 = Kemampuan kerjai X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL	(X1) Kompensasi (Y) Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Funny, Oey Hannes Widjaja (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT IIS Universitas Tarumanagara	(X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Fasilitas Kerja	Berpengaruh positif dan signifikan kompensasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Inten Paramita Hutami, Baharuddin Semmaila, Ilham Labbase (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal-jurnal Publikasi.

B. Kerangka Analisis

Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh dan hubungan Kompensasi Finansial (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Motivasi Intrinsik (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Lebih Jelas dapat dilihat pada kerangka analisis dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama

H₂: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama

H₃: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sendika Perkasa Megautama

