

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Sunyoto (2013:15), mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan tindak lanjut pengangkatan, pengembangan, pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari perusahaan. terintegrasi” (Rona Gah & Syam, 2022).

Hasibuan (2016), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Badriyah (2015) berpendapat sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia pada perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas bias disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengorganisasian, pengarahan dan penggunaan SDM buat mencapai tujuan baik individu juga organisasi secara terpadu.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011) mengelompokan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua golongan, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional :

a) Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (Planning) Dalam proses ini bertujuan untuk menetapkan tujuan dari suatu organisasi yang terdiri dari profit maupun non profit.

2) Pengorganisasian (Organizing) Memiliki tujuan untuk mengelompokkan suatu pekerjaan yang dapat digolongkan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh masing – masing karyawan dari perusahaan.

3) Pengarahan (Actuating) Fungsi untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Pengendalin (Controlling) Fungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam suatu kegiatan, untuk mengantisipasinya maka seseorang manajer perlu melakukan tindakan preventif dan harus memiliki kemampuan intelektual dalam melakukan tugasnya

b) Fungsi Operasional

1) Pengadaan SDM Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja yang menyangkut baik kualitas maupun kuantitas

2) Pengembangan SDM Proses meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekarang dan masa depan

3) Pemberian kompensasi SDM Bentuk balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi karyawan terhadap perusahaan dengan prinsip adil dan layak

4) Pengintegrasian SDM 12 Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

5) Pemeliharaan SDM Fungsi mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan (kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyangkut program pelayanan karyawan)

6) Pemutusan Hubungan Kerja Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan ,perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab sebab lainnya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Sari & Pancasasti, 2022). Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:483), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempumakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sebagaimana yang dijelaskan Tika P, dalam (Sudaryo et al., 2018 : 204), “Kinerja ialah hasil fungsi kerja ataupun kegiatan seorang individu/kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam upaya mencapai tujuan organisasi ataupun

perusahaan dalam kurun waktu tertentu” (Sitompul et al., 2021). Dalam praktiknya, Kinerja karyawan tidak akan selalu dalam keadaan yang diinginkan, baik bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Banyaknya hambatan yang bisa menghambat kinerja organisasi/perusahaan dan individu.

Berdasarkan pada penuturan Maheasy Enny W (2019: 115), “terdapat berbagai faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan, baik dalam bentuk produk maupun perilaku tenaga kerja, diantaranya diantaranya ialah” :

1) Keterampilan

serta pengalaman tergolong kedalam sebuah keterampilan yang dimiliki seorang karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaannya. Semakin banyak karyawan memiliki keterampilan dan keterampilan, semakin karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan selaras spesifikasi.

2) Pengetahuan

ialah sebuah pemahaman yang berkaitan dengan pekerjaannya, apabila seorang karyawan memiliki pengetahuan yang baik yang berkaitan dengan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan memperoleh hasil yang baik, begitu juga sebaliknya.

3) Rencana kerja,

Pekerjaan yang dirancang dengan baik membuat pekerjaan lebih mudah dilaksanakan dengan benar dan lancar. Pada dasarnya, rencana kerja dimanfaatkan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.

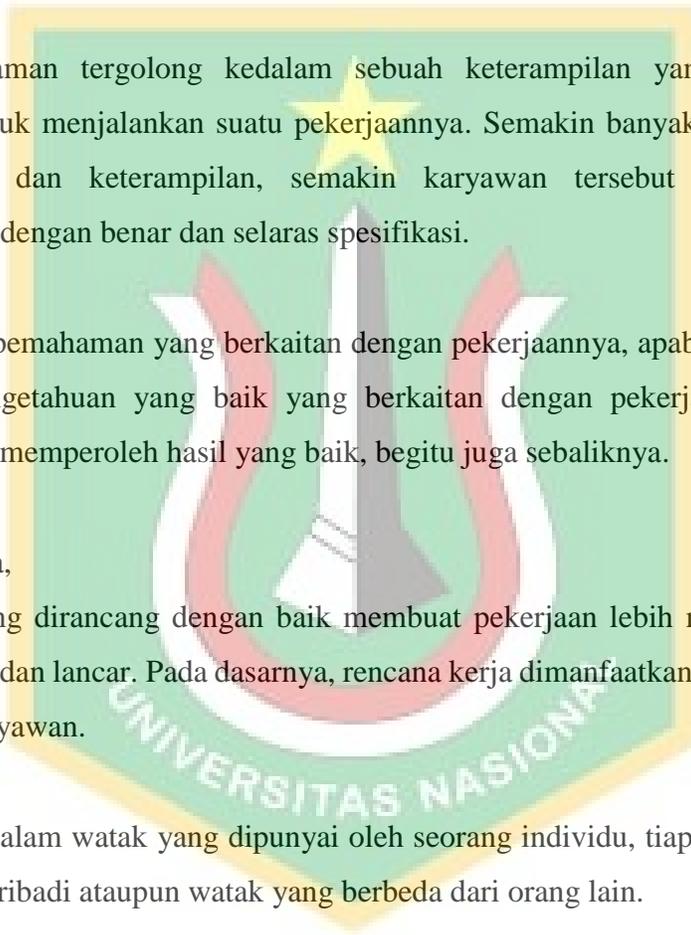
4) Kepribadian,

tergolong kedalam watak yang dimiliki oleh seorang individu, tiap diri seorang individu mempunyai pribadi ataupun watak yang berbeda dari orang lain.

5) Motivasi kerja

tergolong kedalam sebuah dorongan bagi diri seorang individu untuk menjalankan suatu pekerjaan. Ketika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dirinya sendiri, maka karyawan tersebut terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

6) Gaya kepemimpinan



ialah sebuah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam berhubungan dengan bawahannya ataupun yang diperintah. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini bisa diterapkan tergantung pada kondisi organisasi.

7) Budaya organisasi

ialah sebuah kebiasaan ataupun aturan yang diberlakukan serta dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan, mengatur yang berkaitan dengan hal-hal yang berlaku dan diakui secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan ataupun organisasi.

8) Kepemimpinan

ialah perilaku seorang pemimpin di sebuah organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengarahkan, dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar tercapainya tujuan dari perusahaan.

9) Kepuasan kerja

tergolong kedalam sebuah rasa gembira ataupun senang yang dimiliki oleh seorang individu sebelum dan sesudah bekerja. Demikian juga ketika seorang individu tidak senang ataupun tidak senang dan tidak menyukai pekerjaannya, hal itu juga memberikan pengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja bisa berdampak pada kinerjanya.

10) Lingkungan kerja

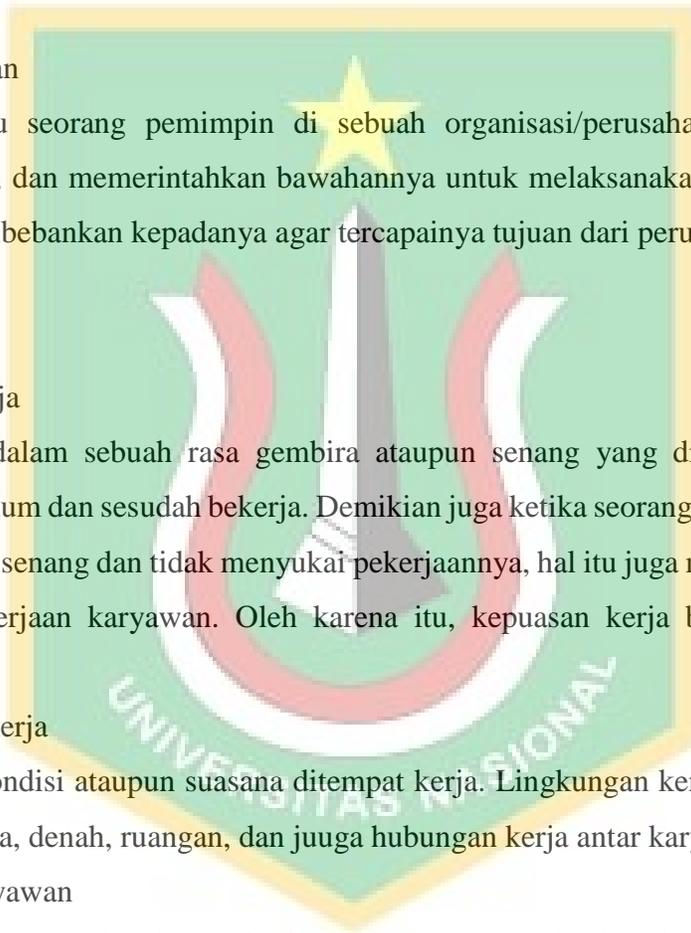
ialah suatu kondisi ataupun suasana ditempat kerja. Lingkungan kerja bisa berupa sarana serta prasarana, denah, ruangan, dan juga hubungan kerja antar karyawan.

11) Loyalitas karyawan

ialah untuk tetap melakukan pekerjaan serta mempertahankan badan usaha tempatnya bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan oleh fakta bahwa, terlepas dari keadaan perusahaan yang buruk, pekerjaan tetap berlanjut dengan serius.

12) Komitmen

yaitu kewajiban bagi seorang karyawan untuk mematuhi pedoman ataupun peraturan perusahaan di tempat kerja. Komitmen juga diartikan sebagai pemenuhan janji yang dibuat oleh karyawan.



13) Disiplin kerja

tergolong kedalam sebuah upaya yang dilangsungkan oleh seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Kedisiplinan yang dimaksud bisa berbentuk waktu, contohnya yakni masuk kerjanya tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Berdasarkan pada penuturan Mahmudah Enny W (2019:117), “penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan dan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, diantaranya”:

- 1) Performance Improvement,
ialah, memberikan kemungkinan terhadap karyawan serta manajernya untuk bertindak yang berkaitan dengan evaluasi pekerjaan.
- 2) Compensation Adjustment
dimana pihak yang mengambil ketetapan menetapkan siapa yang berhak atas kenaikan pada gajinya begitupula kebalikannya.
- 3) Placement Decision,
menetapkan transfer, promosi ataupun demosi.
- 4) Career Planning and Development,
digabungkan untuk menentukan sifat karir dan pengembangan potensi seorang individu.
- 5) Staffing Process Deficiencies
Ialah yang memberikan pengaruh terhadap proses perekrutan karyawan.
- 6) Training and Development Needs,
menilai keperluan pelatihannya serta pengembangan karyawannya.
- 7) Informational Inaccuracies and Job Design Error,
memberikan bantuan dalam menjelaskan berbagai kesalahan yang ada.
- 8) Equal Employment Opportunity,
memastikan tidak adanya diskriminasi dalam penempatan tenaga kerja.
- 9) External Challenges,
faktor kinerja karyawannya yang berasal dari eksternalnya yakni keuangan pribadi, keluarga, dll.
- 10) Feedback,

yang memberikan umpan balik yang berkaitan dengan masalah SDM dan karyawan itu sendiri.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja berdasarkan pada penuturan Sedarmayanti (2007:264) ialah sebagai berikut:

- 1) Melakukan peningkatan terhadap prestasi kerjanya
- 2) Memberikan peluang yang sama
- 3) Keperluan pelatihan serta pengembangannya
- 4) Penyesuaian kompensasinya
- 5) Ketetapan dalam mempromosi serta mendemosikan
- 6) Mendiagnosiskan berbagai hal yang salah dalam rancangan kerjanya kerja
- 7) Memberikan penilaian terhadap proses rekrutmen serta penyeleksiannya

Berdasarkan pada penuturan Rudianto (2016:213) pihak manajemen bisa mempergunakan manfaat dan penilaian kinerja, diantaranya ialah:

- 1) Mengelola operasional perusahaan secara optimal serta maksimal melalui motivasi pribadi maksimal
- 2) Memberikan bantuan dalam mengambil ketetapan yang berkaitan dengan penghargaan pribadi
- 3) Mengidentifikasi keperluan pelatihannya serta pengembangan pribadinya dengan melakukan penyediaan terhadap kriteria penyeleksian serta pengevaluasian untuk program pelatihan personalianya
- 4) Memberikan dasar untuk distribusi penghargaanannya

e. Indikator Kinerja

Berdasar pada penuturan Kasmir (2016: 208-210) Indikator Kinerja Karyawan diantaranya ialah:

- 1) Kualitas Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “pengukuran kinerja bisa dilangsungkan dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh proses tertentu. Dengan kata lain, kualitas ialah tingkat di mana proses ataupun hasil menjalankan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna produk, semakin baik kerjanya.

Sebaliknya, semakin buruk kualitas pekerjaan yang dihasilkan, semakin rendah kinerjanya. Pada kenyataannya, kualitas kerja tercermin dalam nilai-nilai tertentu”.

- 2) **Kuantitas** Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “cara lain untuk mengukur kinerja ialah dengan melihat jumlah yang dihasilkan oleh seorang individu. Dengan kata lain, kuantitas ialah kuantitas produksi yang dihasilkan dan bisa ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, ataupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Jumlah potongan yang dicapai biasanya ditentukan untuk pekerjaan tertentu. Pencapaian jumlah yang diharapkan ialah jumlah yang memenuhi ataupun melebihi target yang ditetapkan”.
- 3) **Waktu** Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Ketika melanggar ataupun tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka bisa dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya”
- 4) **Penekanan biaya** Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut tergolong kedalam sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan”
- 5) **Pengawasan** Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “hampir seluruh jenis pekerjaan perlu menjalankan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik ataupun sebaliknya”.
- 6) **Hubungan antara Karyawan** Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama ataupun kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana nyaman dan kerja sama yang memberikan kemungkinan terhadap satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini tergolong kedalam perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan”.

2. **Kompensasi**

a. **Pengertian Kompensasi**

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:289) pada (Marlius & Pebrina, 2022) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, bonus dan kesejahteraan karyawan.

b. **Jenis-jenis Kompensasi**

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

a) **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 diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

b) **Kompensasi tidak langsung, diantaranya :**

- 1) Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun)
- 2) Tunjangan jabatan Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2008: 84-85) antara lain:

- 1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya maka karyawan akan merasa aman dan lebih termotivasi dalam bekerja,

4) Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat Pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan Persediaan

Kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6) Kemampuan Membayar

Kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Dan jangan sampai dalam menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Berdasarkan pada penuturan Simamora dalam Afriansyah (2014: 31-32) indikator-indikator untuk mengukur kompensasi bagi karyawan antara lain:

1) Upah dan Gaji

Upah tergolong kedalam bayaran yang dimanfaatkan bagi para pekerja produksinya serta pemeliharannya dimana diketahui bahwasanya upah biasanya berhubungan dengan gaji setiap jamnya. Sementara gaji yang diberlakukan untuk tarif bayarannya baik itu mingguan, bulanan ataupun tahunan.

- 2) Insentif ataupun Bonus Insentif tergolong kedalam penambahan bayaran di luar dari gaji/upah yang diberi oleh perusahaan/organisasinya untuk karyawan.
- 3) Tunjangan tergolong sebuah asuransi kesehatan serta jiwa, bahkan liburan akan ditanggungkan oleh perusahaannya, pemograman pension, serta masih banyak lagi.

Menurut Umar (2016:232) indikator-indikator untuk mengukur kompensasi bagi karyawan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

- 2) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

- 3) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Kompetensi

- a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” (Lasmaya, 2018). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

- b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283-286) faktor yang dapat berpengaruh yaitu:

- a. Keyakinan dan Nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

- b. Keterampilan Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan tersebut individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.
 - c. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut
 - d. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik. Menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
 - e. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi.
- c. Indikator Kompetensi
- Pada kajiannya ini, variabel kompetensi yang hendak dimanfaatkan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) ialah pengalaman kerja, latar belakang pendidikannya, Pengetahuannya, serta Keterampilannya.
- 1) Pengalaman kerja Sebagaimana yang diketahui bahwasanya “suatu dasar/acuan seorang karyawan bisa menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan seorang karyawan yang kompeten didalam bidang yang ditekuninya”.
 - 2) Latar Belakang Pendidikan Sebagaimana yang diketahui bahwasanya “pendidikan ialah suatu kegiatan untuk melakukan peningkatan terhadap penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilangsungkan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan”

- 3) Pengetahuan (knowledge) Sebagaimana yang diketahui bahwasanya “ialah pengetahuan ataupun informasi seorang individu dalam bidang spesipik tertentu”.
- 4) Keterampilan (skills) Sebagaimana yang diketahui bahwasanya “ialah keterampilan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu ataupun tugas mental tertentu”

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193) pada (Meddy Nurpratama, 2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlihat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya (Barima et al., 2021).

b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) faktor - faktor dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- 3) Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
- 5) Etika kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai data melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan pada penuturan Sudarmanto (2009) indikator dari disiplin kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu Terkait hal tersebut, dipahami bahwasanya “para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu bisa dikatakan disiplin kerja baik”.
- 2) Mempergunakan peralatan kantornya secara optimal Terkait hal tersebut, dipahami bahwasanya “sikap hati-hati dalam mempergunakan peralatan kantor, bisa memberikan petunjuk bahwasanya seorang individu memiliki disiplin kerja baik, dimana akhirnya peralatan kantor bisa terhindar dari kerusakan”.
- 3) Tanggung jawab tinggi Terkait hal tersebut, dipahami bahwasanya “pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya selaras dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, bisa pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik”.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantornya Terkait hal tersebut, dipahami bahwasanya “pegawai memakai seragam kantor, mempergunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga tergolong kedalam cerminan disiplin yang tinggi”.

B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawannya. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja akan lebih baik agar tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Apabila hal tersebut

terjadi dapat menyebabkan meningkatnya kinerja baik pekerja maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2016:118), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Suherman, 2021).

2. Pengaruh Kompetensi Kinerja Karyawan terhadap

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi karyawan yang dipimpinya. Karyawan akan termotivasi jika kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kompetensi tersebut akan berdampak pada tingkat kepercayaan diri dalam bekerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan cenderung menampakkan kemampuannya melalui prestasi di dalam perusahaan. Menurut Shaputra & Hendriani (2015:7), “kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan” (Mahmud et al., 2022).

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan - aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Tanjung & Lubis, 2021).

C. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian

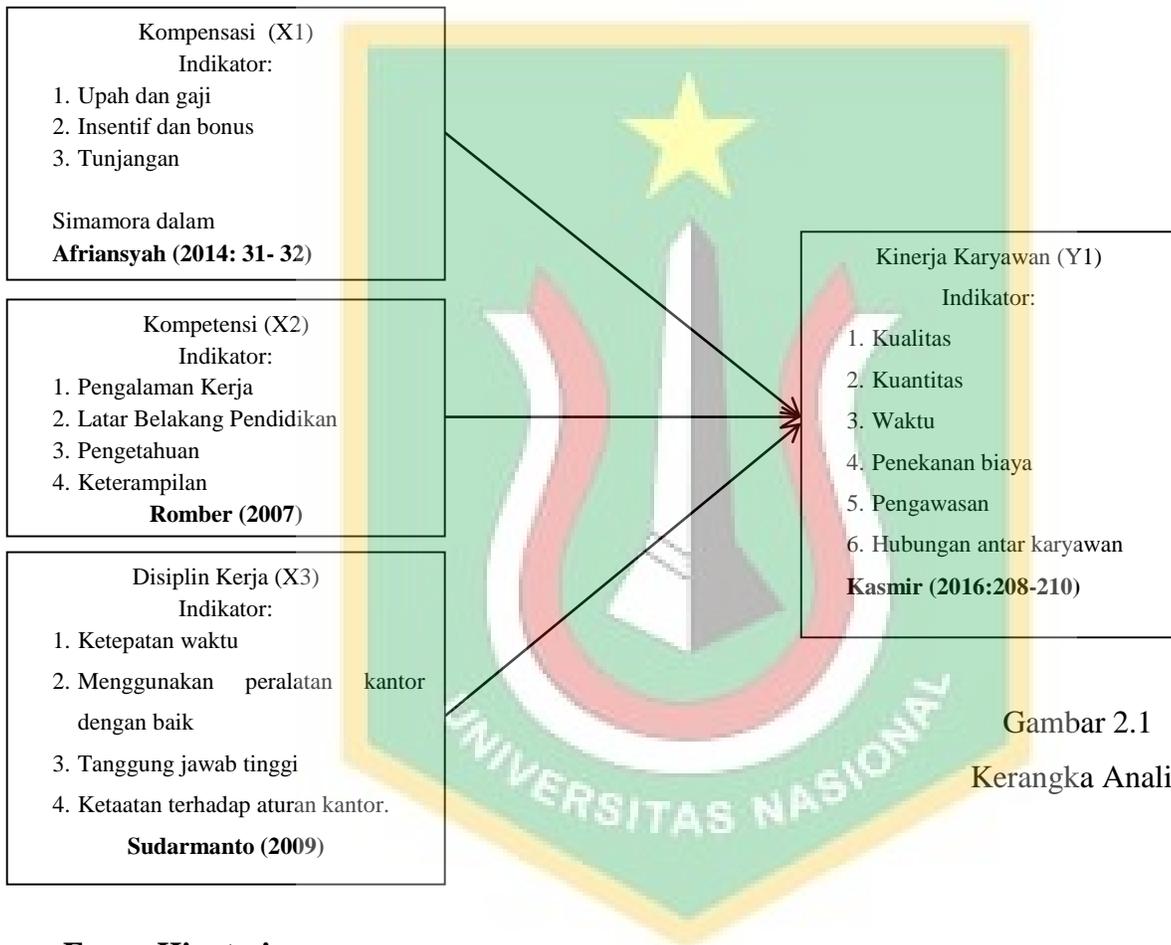
No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
-----------	----------------------	-------------------------	----------------------------	-------------------------

1.	Catherine Purnama dan Sesilya Kempa. (2016).	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Citra Surya Indoprima	X1= kompensasi X2= disiplin kerja Y=kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa x1=kompensasi X2=disiplin kerja Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y=kinerja karyawan
2.	Rivky Pomalinggo, Silvy L Mandey dan Yantje Ujang (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	X1=Disiplin kerja X2=kompensi X3=motivasi Y=kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa x1=disiplin kerja X2=kompensi X3=motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap y=kinerja karyawan
3.	Hamian Daly (2015)	Pengaruh Kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi Sulawesi tengah.	X1=kompensi X2=disiplin Y=kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa x1=kompensi X2=disiplin kerja Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y=kinerja karyawan
4.	Meddy Nurpratama (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pd. Bumi wiralodra indramayu	X1=disiplin kerja X2=kompensasi Y=kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa x1=disiplin kerja X2=kompensasi Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y=kinerja karyawan
5.	Asep Suherman (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic Scho	X1= kompetensi X2=kompensasi X3=disiplin kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa x1=kompensi X2=kompensasi X3=disiplin kerja

			Y=kinerja karyawan	Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y=kinerja karyawan
--	--	--	--------------------	--

Sumber: Berdasarkan Jurnal Penelitian

D. Kerangka Analisis



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal dari rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian umumnya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013). Sehubungan dengan uraian yang telah peneliti tuliskan pada bab dan sub bab diatas, sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harta Kharisma Wanapadu jakarta selatan

- H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harta Kharisma Wanapadu jakarta selatan
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Harta Kharisma Wanapadu jakarta selatan

