

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Fungsi, dan Tujuan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai latihan dan kebijakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau recruitment, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Syamsiar & Arumsari, 2007).

Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat didefinisikan sebagai ilmu yang merujuk pada seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan agar setiap kegiatan berjalan efektif dan efisien (Susan, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses memperoleh dan pemberian kompensasi pada karyawan serta untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan juga hal-hal yang berkaitan dengan keadilan (Dessler, 2015)

Dari berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah kajian penting dalam perusahaan yang meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan dan pimpinan dalam sebuah perusahaan, cara mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Bagian-bagian Sistem Manajemen PT. Universal Abrasivindo Industrial

a. CRM (*Customer Relationship Management*)

CRM diartikan sebagai satu kesatuan penjualan, pemasaran dan strategi pelayanan yang mencegah terjadinya aktivitas pekerjaan yang tidak terkoordinasi antar bagian dengan baik dan itu tergantung pada aksi-aksi perusahaan yang terkoordinasi. CRM berkonsentrasi pada apa yang dinilai oleh pelanggan, bukan pada apa yang perusahaan ingin jual. Sasaran dari kerangka kerja bisnis CRM adalah menggunakan hubungan yang ada untuk meningkatkan penghasilan, menggunakan informasi yang terintegrasi untuk pelayanan yang baik, memperkenalkan konsisten, proses dan prosedur *channel* yang *replicable*. Keuntungan penggunaan CRM pada PT. Universal Abrasivindo Industrial yaitu servis yang lebih cepat, mengurangi harga, memperbesar keuntungan, mempunyai rasa memiliki, meningkatkan koordinasi tim, tingkat kepuasan pelanggan menjadi lebih tinggi, meningkatkan loyalitas pelanggan.

b. IMC (*Intergrated Marketing Communication*)

PT. Universal Abrasivindo Industrial menggunakan strategi Komunikasi Pasar Terpadu atau *Integrated Marketing Communication* (IMC). Strategi ini

berupaya untuk memadukan dan mengkoordinasikan semua saluran komunikasi untuk menyampaikan pesan secara jelas, konsisten, dan berpengaruh kuat terhadap perusahaan dan produknya. IMC adalah konsep dari perencanaan komunikasi pemasaran yang memperkenalkan nilai tambah dari rencana komprehensif yang mengevaluasi peran strategis dari berbagai disiplin komunikasi, contohnya periklanan umum, respon langsung, *sales promotion*, dan *Public Relations*.

IMC dalam arti yang sederhana adalah proses dari pengelolaan *customer relationships* atau hubungan pelanggan yang menggerakkan *brand value*. IMC dalam arti yang spesifik adalah proses yang mempunyai fungsi bersilang dalam menciptakan dan memelihara hubungan yang menguntungkan antara pelanggan dan *stakeholder* lain dengan mengontrol dan mempengaruhi secara strategis semua pesan yang terkirim kepada kelompok ini serta menggerakkan dialog dengan maksud tertentu kepada mereka. Prinsip dasar dari IMC sendiri adalah komunikasi. IMC berusaha memaksimalkan pesan positif dan meminimalkan pesan negatif dari suatu produk dengan sasaran menciptakan dan menyokong hubungan antar produk. IMC juga mempunyai hubungan jangka panjang yaitu membangun dan memperkuat produk itu sendiri. Hubungan antar produk yang positif akan menghasilkan laba dan meningkatkan nilai dari pemegang saham perusahaan tersebut.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Zainal (2014) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

a. Fungsi manajerial

1) Perencanaan (Planning)

Sesuatu buat merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian (Organizing)

Sebuah kegiatan buat mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi pada bagan perusahaan.

3) Pengarahan (Directing)

Sebuah kegiatan mengarahkan semua karyawan supaya mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian (Controlling)

Sebuah kegiatan yang mengendalikan semua karyawan supaya menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan (Procurement)

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi buat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (Development)

Suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (Compensation)

Pemberian jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi ini adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

4) Pengintegrasian (Integration)

Suatu kegiatan yang menggabungkan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerja sama dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (Maintenance)

Suatu kegiatan buat memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan supaya mereka tercipta hubungan jangka Panjang atau mau bekerja sampai pensiun.

6) Pemutusan hubungan kerja (Separation)

Dalam hal ini semua pemutusan hubungan kerja baik pemisahan, pension ataupun PHK diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua urusan pension pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2002) mengungkapkan bahwa terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut.

a. Tujuan sosial

Tujuan ini ialah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.

b. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional ialah sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam menggapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Tujuannya ialah buat mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang diperlukan, sumber daya tersebut dipelihara supaya memberikan kontribusi yang optimal.

d. Tujuan individu atau tujuan pribadi

Tujuan individu ialah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak digapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti baik variabel independen maupun variabel dependen termasuk ke dalam fungsi manajerial. Karena semua variable pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki supaya aktivitas perusahaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien serta

bisa menggapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Sementara itu fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dengan kata lain fungsi manajerial bertugas untuk mengatur kegiatan perusahaan supaya sesuai dengan rencana yang sudah dibuat dan bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

B. Pengertian, Macam-macam Kompensasi, Faktor yang Mempengaruhi, dan Indikator Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Menurut Muljani (2002), Apabila dilihat dari sisi pegawai, kompensasi merupakan sesuatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai reward pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh.

Menurut Leonardo & Andreani (2015), Kompensasi 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 lainnya, seperti : tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Ariskha (2020) “Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi finansial disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (hourly wage)”.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2. Macam-macam Kompensasi

Kompensasi menurut Jackson dan Mathis (2012:218) dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- 1) Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara peiodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - 2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar.
- b. Kompensasi Non Finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. yakni benefit dan *service* (tunjangan pelayanan). Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada dasarnya tidaklah selalu sama setiap periodenya. Hal ini cenderung dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hartatik (2014:258), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

- a. Faktor pemerintah
Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitang langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.
- c. Standar biaya hidup pegawai
Dalam hal ini, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sistem dan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan cenderung dapat berubah dari waktu ke waktu baik terjadi kenaikan ataupun penurunan yang pada akhirnya berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan kinerja kerja yang dibebankan kepada perusahaan.

4. Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi Finansial menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:86) antara lain:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

c. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

- d. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- e. Pengobatan
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- f. Asuransi
Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

C. Pengertian, Ciri-Ciri Etos Kerja, Faktor yang Mempengaruhi, dan Indikator Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Menurut Tasmara dalam Thoaha, etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola aturan antara manusia dan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti :

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk kedepan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu berguna bagi kehidupan kedepannya.
- e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

2. Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut Sohari (2013), etos kerja memiliki ciri-ciri, antara lain:

- a. Memiliki standar kemampuan dalam bidang profesional, yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri.
- b. Berdisiplin tinggi (taat kepada aturan dan ukuran kerja yang berlaku dalam profesi yang bersangkutan).
- c. Selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya, melalui pengalaman kerja dan melalui media pembelajaran lainnya.

Sedangkan Muhaimin (2012) menjelaskan, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar. Tiga ciri dasar tersebut yaitu : menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pengusaha yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan mutu . seorang menghayati dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan dalam kelompok kerjanya. Oleh karena itu etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut Siagian (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

a. Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow yang dikutip oleh Siagian (2007) yaitu bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan: 1) kebutuhan fisiologika, 2) kebutuhan keamanan, 3) kebutuhan sosial, 4) keempat yaitu kebutuhan prestise dan 5) aktualisasi diri. Kelima kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja pada setiap pegawai, di mana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

b. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai. Kegunaan penilaian menurut

Hasibuan (2003) berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan, yaitu antara lain :

- 1) Sebagai dasar mengambil keputusan hal ini digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

c. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

f. Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk

mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan pembinaan dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Mengkoordinir kegiatan staf pelaksana, agar kegiatan yang beragam terkoordinir pada satu arah atau satu tujuan.
- 2) Memelihara hubungan / komunikasi antara pimpinan dan staf.
- 3) Mendidik atau memberi tambahan pengetahuan / pengalaman bagi staf.
- 4) Pengawasan atau pengendalian, pembinaan dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan dan diarahkan pada tujuan organisasi.

4. Indikator Etos Kerja

Menurut Lawu (2019), terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja, yaitu :

- a. **Kerja Keras**
Dalam bekerja seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya meraih yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu yang terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak, atau kesulitan yang dihadapinya.
- b. **Disiplin**
Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, mentaati, menegakkan, dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.
- c. **Jujur**
Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala suatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.
- d. **Tanggung Jawab**
Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.
- e. **Rajin**
Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Tentu saja, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik.
- f. **Tekun**
Ketekunan adalah sikap seorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar, dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain, dan tidak mengulangi.

D. Pengertian, Aspek-aspek Komitmen Organisasi, Faktor yang Mempengaruhi, Manfaat dan Indikator Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuantujuannya.

Mowday (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya.

Mathis dan Jackson (2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

- a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- 1) Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- 2) Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
- 3) Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- 4) Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.

- 5) Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

b. Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

- 1) Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan kepercayaan akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- 2) Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- 3) Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- 4) Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS). Menurut Wexley dan Yukl (2003) setiap orang dapat mempersepsikan apa saja melalui panca indranya. Salah satunya adalah mempersepsikan dukungan organisasi yang biasa disebut POS. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen karena harapan-harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi (Dyne & Graham, 2014)

c. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- 1) Masa kerja Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk

memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- 2) Tingkat Pekerjaan Berbagi penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

4. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011), manfaat komitmen organisasi, yaitu:

- a. Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (2013:169) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi terdiri dari :

- a. **Komitmen Afektif**
Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. **Komitmen Berkelanjutan**
Komitmen berkelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c. **Komitmen Normatif**
Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

E. Pengertian, Jenis-Jenis Kerjasama Tim, Ciri-ciri, dan Indikator Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama Tim

Tracy (2006:54) mengatakan bahwa kerja sama tim ialah aktivitas yang diatur serta dilaksanakan sekumpulan orang yang terdapat dalam suatu organisasi. Menurut West (2008) kerja sama tim ialah kelompok yang bekerja pada pekerjaan yang jelas dan harus bekerja sama untuk menggapai tujuan bersama serta anggotanya bekerja dalam tugas yang berbeda dalam sebuah tim. Kerja sama tim

bisa mempermudah pekerjaan para anggota, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan komunikasi serta membantu satu sama lain.

Bagi Lawasi & Triatmanto (2017), kerja sama tim ialah sekelompok yang dihubungkan dan diselaraskan dalam suatu kegiatan serta usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Sopiah (2008:31) mengatakan bahwa tim kerja adalah sekelompok dimana usaha individualnya menciptakan sebuah kinerja yang lebih unggul daripada jumlah kontribusi individu. Pimpinan biasanya membentuk sebuah tim dengan anggota yang mempunyai perbedaan keterampilan sehingga dijadikan

2. Jenis-Jenis Tim Kerja

Bagi Daft (2006:171), jenis tim kerja di sebuah perusahaan adalah sebagai berikut.

- a. Tim Formal
Suatu tim yang dibuat oleh perusahaan sebagai bagian dari struktur perusahaan.
- b. Tim Vertikal
Suatu tim formal yang mencakup seorang manajer dan beberapa karyawan pada rantai komando perusahaan.
- c. Tim Horizontal
Suatu tim formal yang mencakup beberapa karyawan dengan pangkat yang sama tetapi dengan bidang keterampilan yang berbeda.
- d. Tim dengan Tugas Khusus
Suatu tim yang dibuat diluar perusahaan buat mengurus suatu proyek dengan kebutuhan ataupun gagasan khusus.
- e. Tim Mandiri
Suatu tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan dengan keahlian yang berbeda melakukan pertukaran pekerjaan buat menciptakan suatu produk ataupun jasa secara lengkap serta kegiatannya dipantau oleh seorang karyawan pilihan.
- f. Tim Pemecahan Masalah
Tim pemecahan masalah umumnya mencakup 5 sampai 12 karyawan yang digaji per jam dari bagian yang sama, dimana mereka berjumpa buat membahas cara meningkatkan efisiensi, kualitas serta area kerja.

3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut Masyithah (2018:53) beberapa ciri-ciri kerja sama tim yaitu sebagai berikut.

- a. Memiliki tujuan bersama
Anggota tim yang mempunyai tujuan bersama dapat bekerja secara efektif dalam tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Bersinergi positif

Anggota tim yang mempunyai sinergi dapat secara aktif mengendalikan kerja sama tim akibatnya tim bekerja secara efisien dan harmonis.

c. Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim berbagi tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

d. Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keterampilan bisa membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Indikator Kerjasama Tim

Davis (2014) mengatakan beberapa indikator kerja sama tim yaitu sebagai berikut.

a. Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan

Pembagian tanggung jawab setiap anggota, maka bisa membuat kerja sama yang baik.

b. Saling berkontribusi

Saling berkontribusi baik tenaga ataupun pikiran dapat menghasilkan kerja sama.

c. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Mengerahkan keahlian tiap anggota tim secara maksimal, maka kerja sama dapat lebih kuat serta berkualitas.

F. Pengertian, Faktor yang Mempengaruhi, Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2014).

Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2013) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standart kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan dan target yang ingin dicapai.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pasolong (2010), menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, dan kecerdasan yang mencukupi minat
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi,
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan efektif serta efisien.
- f. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2009) adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja seorang karyawan atau individu. Secara umum, dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis.

- a. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan karyawan.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Robbins, 2016:260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas, kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas, yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d. Efektifitas, disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan

memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin baik pula ikatan kerja sama antara manajer dengan karyawan sehingga akan terjalin hubungan yang harmonis.

Lanjutnya, Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja menjadi penggerak kerja yang penuh elan dan semangat menggelora, yang mampu membangkitkan semangat kerja orang-orang di sekitarnya. Etos kerja menjadi “bahan bakar” yang mengobarkan semangat kerja seperti ini. Suasana kerja yang apresiatif dan sikap optimistis tentang masa depan adalah “pupuk” bagi pengembangan etos kerja yang produktif dan etikal. Etos kerja seseorang, seperti juga api, akan cepat menjalar ke orang lain sekitarnya. Artinya orang yang berada di sekitar orang yang beretos kerja tinggi dapat dengan cepat terbawa suasana untuk ikut mengembangkan sikap dan perilaku produktif yang menggairahkan (Hartanto, 2009).

Riset yang dilaksanakan oleh Kusnan (2004) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan etos kerja menjadi perhatian setiap perusahaan, setiap individu memiliki tingkat yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi etos kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Menurut Ginting (2016:7) dalam A Rahman (2019) Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Lanjutnya, Priansa, (2018;283) dalam A Rahman (2019) mengemukakan bahwa Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja sering kali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen dalam dunia kerja. Komitmen kerja diperusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Apabila kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan, kondisi seperti ini sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Hasil riset yang dilakukan oleh Alen & Mayer dalam Sopiah (2008:157) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dijelaskan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada.

4. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim merupakan sekelompok orang yang berusaha melakukan kinerja yang lebih baik daripada melakukan secara individu. Kerja sama tim dianggap sebagai solusi perusahaan terbaik, melalui adanya kerja sama yang efektif dan terurus dapat mencapai prestasi kerja dan kinerja yang lebih baik.

Kerja sama tim yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang efisien akibatnya karyawan bisa menggapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

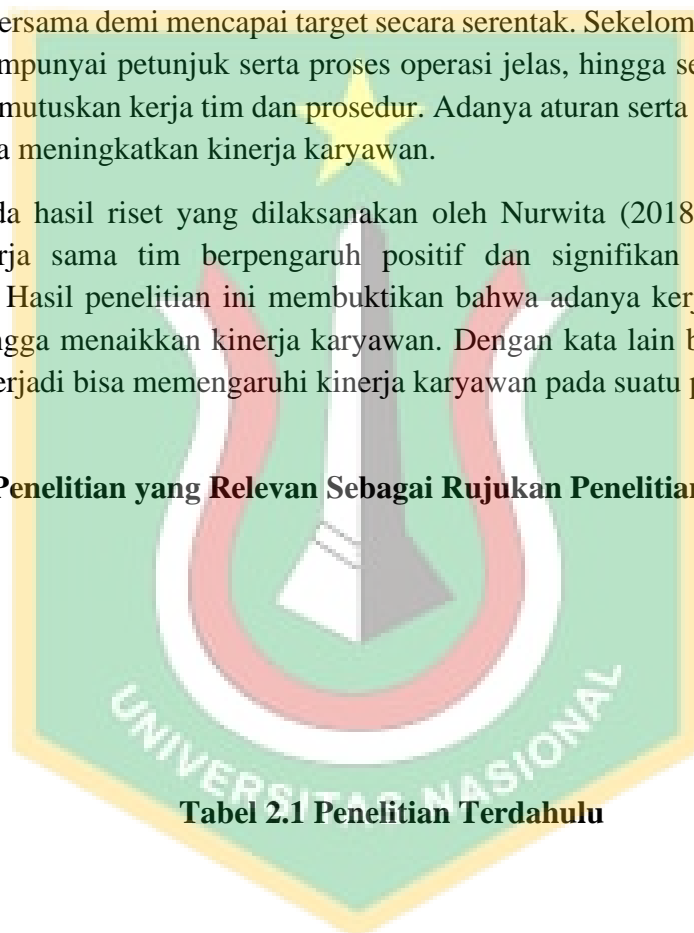
Menurut Putri & Sariyathi (2017:3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut Masyithah (2018:51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Nurwita (2018) mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya kerja sama tim yang baik, sehingga menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa kerja sama tim yang terjadi bisa memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

C. Hasil Penelitian yang Relevan Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu



No.	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Intan Maharani, Suryono Effendi 2019	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kompensasi (X3), Etos Kerja (X4), Kinerja Pegawai (Y)	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2	Amelinda Pratana, Ferryal Abadi 2018	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan	Etos Kerja (X1), Hubungan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), Komitmen Organisasional (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja, Hubungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional yang berdampak pada Kinerja Karyawan
3	Taqiyah El Rafidah 2022	Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Ud Bintang Rejeki Ps	Kompensasi (X1), Etos Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Purba, Sondang Lucia 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia Di Medan	Budaya Organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Motivasi Kerja (X3), Etos Kerja (X4), Kinerja Dosen (Y)	Ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen
5	Dewi, Safriannisa and Rahardjo, Mudji 2015	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Teduh Makmur Semarang)	Kompensasi (X1), Komitmen Organisasional (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Damayanti, Ayu 2017	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan.	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
7	Fadila Nurjayanti, Fitri 2021	Pengaruh Komitmen, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager Pt Sinar Sosro Kp. Tasikmalaya)	Komitmen (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen, etos kerja, dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

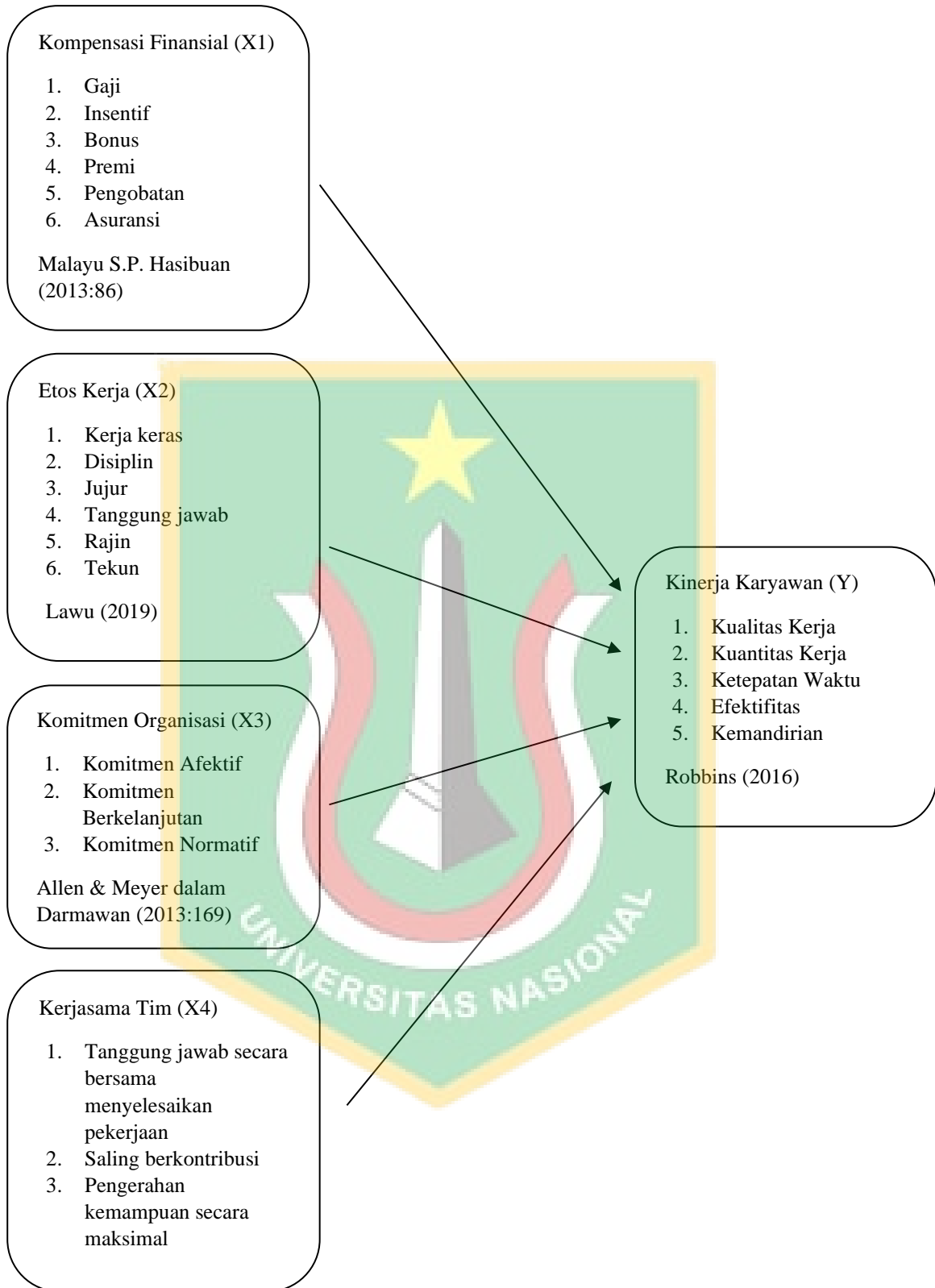
No.	Peneliti,Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8	Nasrun Yusuf 2014	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia Pt. Columbindo Perdana	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Sumber : Google Scholar

D. Kerangka Analisis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka analisis dalam penelitian ini, Gambar 2.1 menunjukkan kerangka analisis pada penelitian ini :





Gambar 2.1 Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenarannya. Untuk itu masih harus diuji dengan menggunakan teknik tertentu. Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori, dugaan, pengalaman pribadi atau orang lain, kesan umum, kesimpulan yang sifatnya masih sangat lemah. Hipotesis dapat diartikan pula sebagai pernyataan keadaan populasi yang akan diverifikasi menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel.

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial

H2 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial

H4 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial

