

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (R. Supomo 2018:6-7).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Edy Sutrisno 2016:7).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat (Sondang P. Siagian 2013:6). “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan 2017 : 10).

Berdasarkan para ahli bahwa manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian,

pemeliharaan, pengawasan tenaga kerja dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. Fungsi manajerial

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

3. Peranan Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program ke karyawan yang mencakup masalah – masalah sebagai berikut, Hasibuan (2012:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualias, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan *berdasarkan job descreption, job specification, job requirement, dan job evaluation.*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan, pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

4. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HR departemen, tetapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusi yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak

melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti (Dewi 2019:7):

- a. Memperkejakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.
- c. Pekerja bekerja tidak optimal
- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele.
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan perundang-undangan

5. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. .

Sinambela (2014:06), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2014:09) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi tersebut, penulis mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah evaluasi kerja karyawan yang dilakukan oleh

pemimpin untuk menilai kinerja karyawan dalam kelompok dan individu dan juga untuk mengetahui hasil kerja karyawan apakah memenuhi sasaran dan standar yang ditetapkan perusahaan.

b. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:195) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.

2) Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan kepangkatan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan mempengaruhi karier karyawan.

3) Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk akan membuat citranya

seseorang atau karyawan menjadi tidak baik, bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja menurut Robbins (2016:260) diantaranya, sebagai berikut:

1) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Berkomitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

4) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

6. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima laryawam sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015:150)

Menurut Bangun (2015:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:118) menyatakan kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan masing-masing tenaga kerja terhadap pencapaian perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi finansial antara lain meliputi :

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balasa jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buru serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

1) Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

2) Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.

4) Kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua

7. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2015), kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Hamali, 2016) :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai akan dapat bekerja dengan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan baik.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan seorang pimpinan akan selalu diperhatikan oleh karyawannya dalam menegakkan kedisiplinan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin akan terlaksana apabila terdapat aturan tertulis yang pasti dan dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dilakukan apabila peraturan hanya dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan sangat diperlukan dalam mengambil tindakan ketika seorang karyawan yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidaknya pengawasan pimpinan
Pimpinan haruslah melaksanakan pengawasan terhadap kedisiplinan para karyawannya, hal ini disebabkan karena pimpinan lah yang mengetahui situasi dan kondisi perusahaan. Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan ini pada tingkat manapun, sehingga tugas – tugas yang diberikan kepada bawahan tidak menyimpang dari yang ditetapkan.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin kerja memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Berikut ini penjelasan manfaat disiplin kerja Menurut Simamora dalam Sinambela (2014:243) yaitu Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisas dan Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2019 : 94), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam Pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

8. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono, (2015) dalam Herwin Sudarma (2022) mendefinisikan pengalaman kerja adalah kemampuan dan keterampilan serta ilmu yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan pekerjaan yang digeluti sebelumnya.

Menurut Rivai dan Ella Sagala (2015) bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja (*job experience*). Yang terpenting harus diingat adalah bahwa pengalaman kerja karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan lamanya seseorang itu bekerja.

Hasibuan (2016:55) menjelaskan bahwa pengalaman kerja jangka waktu seorang dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja dalam suatu tempat berdasarkan lamanya waktu karyawan tersebut bekerja. Dengan masa kerja atau lamanya seseorang dalam melakukan pekerjaan, menjadikan individu tersebut berpengalaman dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja, menurut (Nitisemito, 2019) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

1) Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2) Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Selain itu, kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

c. Tujuan Pengalaman Kerja

Nitisemito, (2019) mengemukakan bahwa ada berbagai macam tujuan pengalaman kerja sebagai berikut :

1) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

- 2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan, dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2020) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- 1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

B. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial adalah total pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai umpan balik atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Hasibuan 2016). Dengan menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2020) dan Candra, et, al (2022) ditemukan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Elsera dan Ciamas (2021) dan Sosiatri(2021) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan, (2017) “mendefinisikan bahwa kedisiplinan sebagai fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugito Efendi dan Hardiyanto (2021) dan Ulfa (2020) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rostina, (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap 132 karyawan PT. Karya Inti Nusa Gemilang.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito dalam Rofi (2017:6), Pengalaman kerja merupakan sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan

massa kerja, melalui pengalaman seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Wariati (2015) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan yang ada sebelumnya dan sedang dijalani oleh seorang karyawan. Semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja, semakin baik kinerja yang dicapai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanulene dan Lengkon, (2022) dan Herwin Sudarma (2022) dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (Heryanda dan Rahmawati, 2020).

C. Hasil Penelitian Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapat bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Dalam kajian pustaka, peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sesuai Rujukan Variabel Penelitian

NO	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rob Sosiatri Dan Muhammad Subhi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Manunggal Kota Tangerang (2021) Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol. 4, No. 4, October 2021	X_1 =Kompensasi finansial Y = Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Elsera Siemin Dan Ivone, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Cv Mekarsari Bakery Medan, (2021) Sains Dan Teknologi	X_1 =Kompensasi finansial Y = Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

NO	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Informasi (Sensasi) Isbn: 978-632-961 Agustus 2021 Hal :486-490		karyawan
3	Yorni Wonda Dan Olivia Walangitan, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara, (2022) Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 2 (2022), Pages 102 - 122 Issn : 2723 - Published Fakultas Ekonomi Bisnis Sam Ratulangi	X_1 =Kompensasi finansial Y = Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Puadi Purbawi Dan Didi Sunardi, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada Pt Tabad Industri Kota Tangerang Selatan, (2022) Jurnal Persekusi (Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia) Volumme 2 No 1 Januari	X_1 =Kompensasi finansial X_2 =Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jeniffer Candra Dan Cut Fitri Rosiady, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Inti Nusa Gemilang Medan, (2022) Management Studies And Entrepreneurship Journal Vol 3(2)2022 : 407-412	X_1 =Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Prhilie Luies Moningke Dan Lucky o.h. Dotulong, Pengaruh Disiplin Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bptd Wilayah Xxii Provinsi Sulawesi Utara, (2022) Jurnal Emba Vol.10 No.1, Januari 2022, Hal. 926-934	X_1 =Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Rizki Catur Sasongko Dan Ali Zaenal Abidin, Pengaruh	X_1 =Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

NO	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Disiplin Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang, (2022) Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 1 Januari 2022 Doi Issue : 10.46306/Vls.v2i1</p>	<p>Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)</p>	<p>disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
8.	<p>Eko Hadi Hardiyanto Dan Sugito Efendi, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Shopee International Indonesia)", (2021) Focus : Journal Of Social Studies Vol 2 No.1 Februari 2021</p>	<p>X₁=Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
9.	<p>Farda Ulfah Dan Beny Setia, Pengaruh Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Niaga Bersama Di Sampit, (2020), e-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan) Vol. 7/No. 1/2022/76-85 Issn: 2503-4901</p>	<p>X₂=Disiplin Kerja X₃=Pengalaman Kerja Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
10.	<p>Sri Asfirawati Halik, "Pengaruh pengalaman kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Badan Kekaryawanan Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto", (2021) Jurnal Bina Bangsa Ekonomiika Jurnal Ekonomi : Vol. 14, No. 1, Februari, 2021 Doi Issue : 10.46306/Jbbe.v14i1</p>	<p>X₂=Disiplin Kerja X₃=Pengalaman Kerja Y= Kinerja Karyawan (Analisis regresi linier berganda)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

NO	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	p-Issn : 2087-040x e-Issn : 2721-7213		
11.	Herwin Sudarman, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan(Studi Pada Kantor Dinas Transmigrasi Dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo), (2022) "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius p-Issn: 2581-2769 e-Issn: 2598-9502e"	$X_3 = \text{Pengalaman Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Ridha Afdllah Dan Yulia Tri Kusumawati, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya Di Samarinda", (2022), "Borneo Student Research Eissn: 2721-5725, Vol 3, No 2, 2022	$X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_3 = \text{Pengalaman Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ (Analisis regresi linier berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : jurnal peneliti



D. Kerangka Analisis

Berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, maka kerangka analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dapat dilihat pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Analisis Penelitian

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan sementara penelitian, Sugiyono (2017:63) dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan.
- H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Multikreasi Senalaut Services Jakarta Selatan.

