

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Arti dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Fitri (2021), tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terdorong dan berprestasi tinggi, memiliki karyawan yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi tugas pekerjaan secara sah.
- b. Melaksanakan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan.
- c. Mendukung dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Menyediakan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara karyawan untuk memastikan bahwa mereka tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuan.
- f. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.

- g. Bertindak sebagai penjaga standar organisasional dan nilai-nilai

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Qomariah (2020) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaan ,

Kegiatan yang dilakukan untuk merencanakan penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan

- b. Pengorganisasian ,

Aktivitas untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

- c. Pengarahan ,

Kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini dilakukan dengan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan.

- d. Pengendalian,

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

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Pengadaan ,

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

b. Pengembangan

Proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan saat ini dan masa depan.

c. Kompensasi

Memberikan uang atau barang kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Konsep kompensasi dianggap layak dan adil. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan kesetiaan karyawan, sehingga mereka tetap mau bekerja sama sampai mereka pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan.

f. Kedisiplinan, kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

B. Kinerja Karyawan.

1. Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja ataupun prestasi kerja yang didefinisikan Mangkunegara (2018; 67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja, menurut Hasibuan (2017), didefinisikan sebagai hasil dari melakukan tugas yang

dibebankan kepada seseorang yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Bagi Sedarmayanti (2011) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil pekerjaan karyawan secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti-bukti nyata. Sutrisno (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari beberapa segi, yaitu segi mutu, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014: 151) ada dua faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

a. Faktor Individu

- 1) Upaya (*effort*) yang menunjukkan beberapa sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam pelaksanaan Gerakan tugas.
- 2) Kemampuan, yaitu karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menjalankan tugas.
- 3) Persepsi peran/Tugas yaitu semua perilaku dan kegiatan yang dianggap perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

- 1) Kondisi Fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan
- 10) Indikator Kompensasi

3. Indikator Kinerja Karyawan.

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya sesuai apa yang harus dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja
Secara langsung juga berkaitan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk. seberapa lama karyawan bekerja dalam satu harinya.
- c. Tanggung Jawab
Menunjukkan sejauh mana karyawan saat mendapat dan bekerja, bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipakai serta perilaku kerja sehari-hari.
- d. Kerja sama
Kesediaan karyawan buat berpartisipasi dan bekerja sama dengan sesama karyawan secara vertikal atau horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Inisiatif
Menampilkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya tanpa menunggu perintah dari atasan ataupun menunjukkan tanggung jawab saat bekerja yang menjadi suatu keharusan dari setiap karyawan.

C. Kompensasi.

1. Pengertian Kompensasi.

Menurut Hasibuan dalam Ningsih et al. (2021) kompensasi ialah seluruh pendapatan baik yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedarmayanti (2019:263) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua yang akan diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang berupa bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan (Dessler, 2017). Menurut Mondy & Noe (2008) kompensasi adalah jumlah dari semua imbalan

yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang sudah mereka berikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah segala bentuk imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung seperti penghargaan atas hasil kerja karena karyawan sudah menjalankan tugas-tugasnya demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai dalam Rumenda (2018) ada beberapa tujuan manajemen kompensasi, yaitu :

- a. Mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu.

Sistem kompensasi yang efektif adalah sistem yang memberikan imbalan secara objektif, transparan, serta adil kepada karyawan, guna meyakinkan kalau mereka puas dengan kompensasi yang diterima.

Jika perusahaan memberikan kompensasi yang memuaskan buat karyawan, maka perusahaan akan menerima banyak kandidat buat dipekerjakan. Sehingga, perusahaan memiliki peluang yang lebih besar buat menyeleksi dari jumlah kandidat yang banyak tersebut. Hal ini meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang bermutu tinggi.

- b. Menjaga karyawan yang ada

Kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bakal membuat karyawan merasa nyaman, aman dan betah untuk senantiasa bekerja di perusahaan serta tidak ada niat pindah ke perusahaan lain.

- c. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik ialah kompensasi yang diberikan bersumber pada keadilan, baik secara internal ataupun eksternal. Oleh sebab itu itu, pemberian kompensasi yang adil wajib terukur

serta bisa diukur, dan ukurannya wajib disesuaikan dengan tipe, beban dan tingkatan kesusahan kerja yang dialami oleh pekerja.

d. Apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan

Program kompensasi bisa juga dalam wujud apresiasi terhadap sikap yang ditunjukkan oleh karyawan, sesuai dengan yang diimpikan oleh perusahaan. Penghargaan atau apresiasi tersebut bisa berbentuk insentif bagi karyawan yang sudah membagikan *effort* dan berkontribusi lebih terhadap organisasi perihal mereka berperilaku.

e. Mengendalikan biaya

Program kompensasi yang wajar, tidak terlalu besar dan tidak terlalu kecil, akan menolong perusahaan mendapatkan dan mempertahankan karyawan dengan mutu seperti yang diharapkan. Apabila pemberian kompensasi tidak wajar dan tidak diiringi dengan pengukuran kinerja yang pas akan membebani keuangan perusahaan serta menciptakan biaya yang tidak perlu, yang membuat perusahaan rugi.

f. Mengikuti ketentuan hukum

Sistem kompensasi yang bagus ialah kompensasi yang mematuhi syarat dan ketentuan hukum yang berlaku seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri, dan peraturan yang lain.

g. Terbuka dan Transparan

Sistem kompensasi yang baik yakni kompensasi yang sepatutnya memenuhi syarat dan ketentuan hukum yang berlaku.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program kompensasi yang sudah dirancang bisa dikelola secara efisien dengan dukungan sistem informasi SDM yang memadai..

3. Indikator-Indikator Kompensasi.

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010) kompensasi terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi Langsung : gaji pokok dan upah, bayaran atas prestasi, bayaran insentif, seperti bonus

- 2) Kompensasi Tidak Langsung : program tunjangan, asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan, bayaran diluar jam kerja (hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil), serta fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)
- b. Kompensasi Non-finansial
 - 1) Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja
 - 2) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman

D. Motivasi Kerja.

1. Pengertian Motivasi Kerja.

Menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R (2019) motivasi kerja dikemukakan sebagai pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012). Sehingga pengertian dari motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu dorongan dari diri sendiri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk mencapai keinginan dengan mengerahkan segala upaya yang maksimal.

2. Teori Motivasi.

Rivai dkk(2015, p. 609) terdapat bermacam berbagai teori motivasi yang diketahui serta dapat diterapkan dalam organisasi selaku berikut:

a. Teori (Dua) Faktor Herzberg

Teori ini didasarkan pada wawancara yang dicoba oleh Herzberg. Riset dicoba dengan mewawancarai beberapa orang. Herzberg mempunyai sesuatu kepercayaan kalau terdapat 2 kelompok aspek yang sanggup pengaruhi sikap, ialah:

- 1) Faktor Higinis,

Yakni berhubungan dengan konteks kerja serta makna area kerja untuk orang. Faktor- faktor higienis yang diartikan ialah keadaan kerja,(pendapatan), kebijakan organisasi, ikatan antarindividu, serta mutu pengawasan.

2) Faktor Kepuasan,

Ialah aspek pemuas yang diartikan berhubungan dengan isi kerja serta definisi gimana seorang menikmati ataupun merasakan pekerjaannya. Aspek yang diartikan yakni prestasi, pengakuan, tanggung jawab serta peluang buat tumbuh.

b. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Hipotesis Maslow menuturkan kalau ada lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari:

- 1) Fisiologis, antara lain kebutuhan hendak sandang, pangan, papan serta kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, antara lain kebutuhan hendak keselamatan serta proteksi terhadap kerugian raga serta emosional.
- 3) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa silih mempunyai, diterima-baik, persahabatan.
- 4) Penghargaan, antara lain mencakup aspek penghormatan diri semacam harga diri, otonomi, serta prestasi; dan aspek penghormatan diri luar semacam misalnya status, pengakuan serta atensi.
- 5) Aktualisasi Diri, ialah dorongan buat jadi seorang ataupun cocok ambisinya yang mencakup perkembangan, pencapaian kemampuan, serta pemenuhan kebutuhan diri.

c. Teori Douglas McGregor(Teori X serta Teori Y)

Douglas McGregor mengemukakan dua pemikiran yang jelas berbeda menimpa manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang diisyarati sebagai Teori X, serta yang lain positif, yang diisyarati dengan Teori Y. Bagi Teori X, empat anggapan yang dipegang manajer merupakan selaku berikut:

- 1) Karyawan, secara interen tidak menggemari kerja serta, apabila dimungkinkan, hendak berupaya menghindarinya.
- 2) Sebab karyawan tidak menggemari kerja, mereka wajib dituntut, diamati, ataupun diancam dengan hukuman guna menggapai sasaran.
- 3) Karyawan akan menjauhi tanggung jawab serta mencari pengarahannya resmi apabila bila mungkin.

Mayoritas karyawan menempatkan keamanan di atas seluruh aspek lain yang terpaut dengan kerja serta hendak menampilkan tekad yang rendah. Kontras dengan pemikiran negatif menimpa kodrat manusia. Mc Gregor mencatat 4 anggapan positif, yang diucap selaku teori Y:

- 1) Karyawan bisa melihat pekerjaan sebagai aktivitas natural yang serupa dengan rehat ataupun bermain.
- 2) Orang-orang hendak melaksanakan pengarahannya diri serta pengawasannya diri bila mereka mempunyai komitmen pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang bisa belajar buat menerima, apalagi mengusahakan, tanggung jawab.
- 4) Keahlian buat mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke seluruh orang serta tidak cuma kepunyaan mereka yang terletak dalam posisi manajemen.

3. Indikator Motivasi Kerja.

Bagi Maslow dalam Sugiono dkk (2018) ada indikator yang digunakan buat mengukur motivasi sebagai berikut :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan hendak sandang, pangan, papan serta kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan hendak keselamatan serta proteksi terhadap kerugian raga serta emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa silih mempunyai, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup aspek penghormatan diri semacam harga diri, otonomi, serta prestasi; dan aspek

penghormatan diri luar semacam misalnya status, pengakuan serta atensi.

- e. Aktualisasi Diri, ialah dorongan buat jadi seorang ataupun cocok ambisinya yang mencakup perkembangan, pencapaian kemampuan, serta pemenuhan kebutuhan diri.

E. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin kerja yang didefinisikan Hasibuan (2018) sebagai pemahaman serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku”. Pemahaman ialah sesuatu perilaku seorang yang sadar hendak kewajiban buat mematuhi seluruh peraturan serta tanggung jawab yang diemban. Sehingga dapat dikatakan kalau orang tersebut hendak melakukan tugasnya dengan serius serta bukan sebab terdapatnya paksaan. Nuraini (2013) mengemukakan disiplin kerja, di sisi lain ialah perilaku patuh, menghargai, serta taat terhadap peraturan yang sudah diresmikan, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis, dan kesanggupan seorang melakukannya serta tidak menolak buat menerima hukuman/ sanksi apabila dia melanggar ketentuan yang sudah diresmikan tersebut. Rivai (2017:599) menyatakan pendapatnya mengenai disiplin kerja sebagai suatu instrumen yang digunakan para manajer untuk berinteraksi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu sikap dan tindakan serta sebagai suatu cara guna meningkatkan pemahaman dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Singodimejo dalam Dewi dan Harjoyo (2019:95) memberikan pendapatnya tentang apa saja faktor yang bisa mempengaruhi disiplin pegawai. Berikut ialah beberapa faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja.

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, sehingga karyawan merasa yakin mengenai kompensasi yang sepadan dengan usaha keras yang mereka sumbangkan untuk perusahaan. Ketika karyawan mendapatkan imbalan yang memadai, mereka dapat bekerja dengan tenang, rajin, serta selalu memberikan yang terbaik. Namun jika karyawan merasa kompensasi yang diterima kurang memuaskan, karyawan akan berpikir.

2) Ada tidaknya contoh teladan pimpinan dalam perusahaan

Contoh teladan pimpinan sangat penting sekali, karena di lingkungan perusahaan seluruh karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menunjukkan disiplin diri dan bagaimana pegawai mampu mengendalikan diri dari ucapan, tindakan dan sikap dapat merusak aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dilaksanakan di perusahaan dalam instansi tanpa adanya peraturan tertulis tertentu yang dijadikan pedoman bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika aturan dibuat semata-mata atas dasar perintah lisan yang mungkin berbeda-beda menurut kondisi dan situasi.

4) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan mendapatkan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan mereka sendiri. tetapi juga membutuhkan banyak perhatian dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan yang mereka alami ingin didengar dan dicari solusinya.

3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.

Rivai (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu :

- 1) Kehadiran, sebagai indikator pokok etertiban yang memperhitungkan tingkatan disiplin dan pada biasanya karyawan yang mempunyai tingkatan disiplin kerja yang rendah telah terbiasa terlambat masuk kerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak mungkin mengabaikan prosedur kerja dan senantiasa menjajaki pedoman kerja yang diresmikan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang dibagikan.
- 4) Tingkatan kewaspadaan besar, karywan yang mempunyai tingkatan kewaspadaan besar senantiasa berjaga- jaga, penuh perhitungan serta ketelitian dalam bekerja, dan senantiasa memakai suatu secara efisien serta efektif.
- 5) Bekerja etis, karywan menerapkan sikap yang sopan dengan kode etik yang berlaku di industri/ lembaga serta beretika baik dengan karyawan yang lain ataupun atasan. .

F. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi bisa dimaksud selaku imbalan yang diberikan industri kepada karyawan selaku penghargaan atas pekerjaan yang sudah dicoba.. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, peningkatan kompensasi juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi-misinya. Sehingga, perusahaan wajib mencermati betapa bernilainya membagikan kompensasi yang cocok dengan kinerja karyawan guna tingkatan kinerja serta produktivitas karyawan dan menggapai tujuan industri. perusahaan harus memperhatikan pentingnya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sugito dan Suwardi (2020) kompensasi merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan sebagian hasil riset yang sudah dicoba oleh Prasetyo (2022); Arumningtyas & Megaster (2022); Khoeruman et al., (2021); Dewi et al., (2018) menunjukkan kalau kompensasi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hingga mampu disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi kinerja yang bisa dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan aspek penting yang pengaruhi semangat serta dorongan dalam melangsungkan tugas. Motivasi kerja adalah energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012). Terdapatnya motivasi pada karyawan bisa tingkatkan semangat kerja yang besar, yang pada kesimpulannya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan serta mendesak produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Semakin besar motivasi yang oleh karyawan miliki, maka semakin naik pula kinerja yang mampu dihasilkan. Oleh karena itu, penting untuk organisasi guna mencermati aspek motivasi dalam tingkatkan kinerja karyawan.

Perihal ini didukung oleh riset yang lebih dulu dilakukan oleh Prasetyo (2022); Arumningtyas & Megaster (2022); Acrisa & Sinaga (2022) dengan hasil menunjukkan kalau variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tiap karyawan wajib mempunyai perilaku disiplin kerja, sebab dengan terdapatnya ketertiban industri jadi tertib serta nyaman sehingga tujuan industri hendak tercapai. Oleh sebab itu diupayakan industri melindungi ketertiban kerja supaya sanggup tingkatkan kinerja karyawan serta membuat industri sanggup bersaing. Sebab karyawan yang

mempunyai ketertiban kerja yang kokoh semacam mempunyai perilaku tanggung jawab serta menaati aturan- aturan yang terdapat di perusahaan, hingga terus menjadi besar pula kinerja yang dihasilkan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2021); Acrisa & Sinaga (2022); Kadek et al., (2021); dan Kholilah et al., (2021) yang menampilkan kalau disiplin kerja mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Variabel Penelitian Rujukan.

Dalam melaksanakan dan menganalisis penelitian, penelitian terdahulu dijadikan sebagai tolak ukur bagi peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik yang sedang diteliti. Oleh karena itu, penelitian pendahuluan ini bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

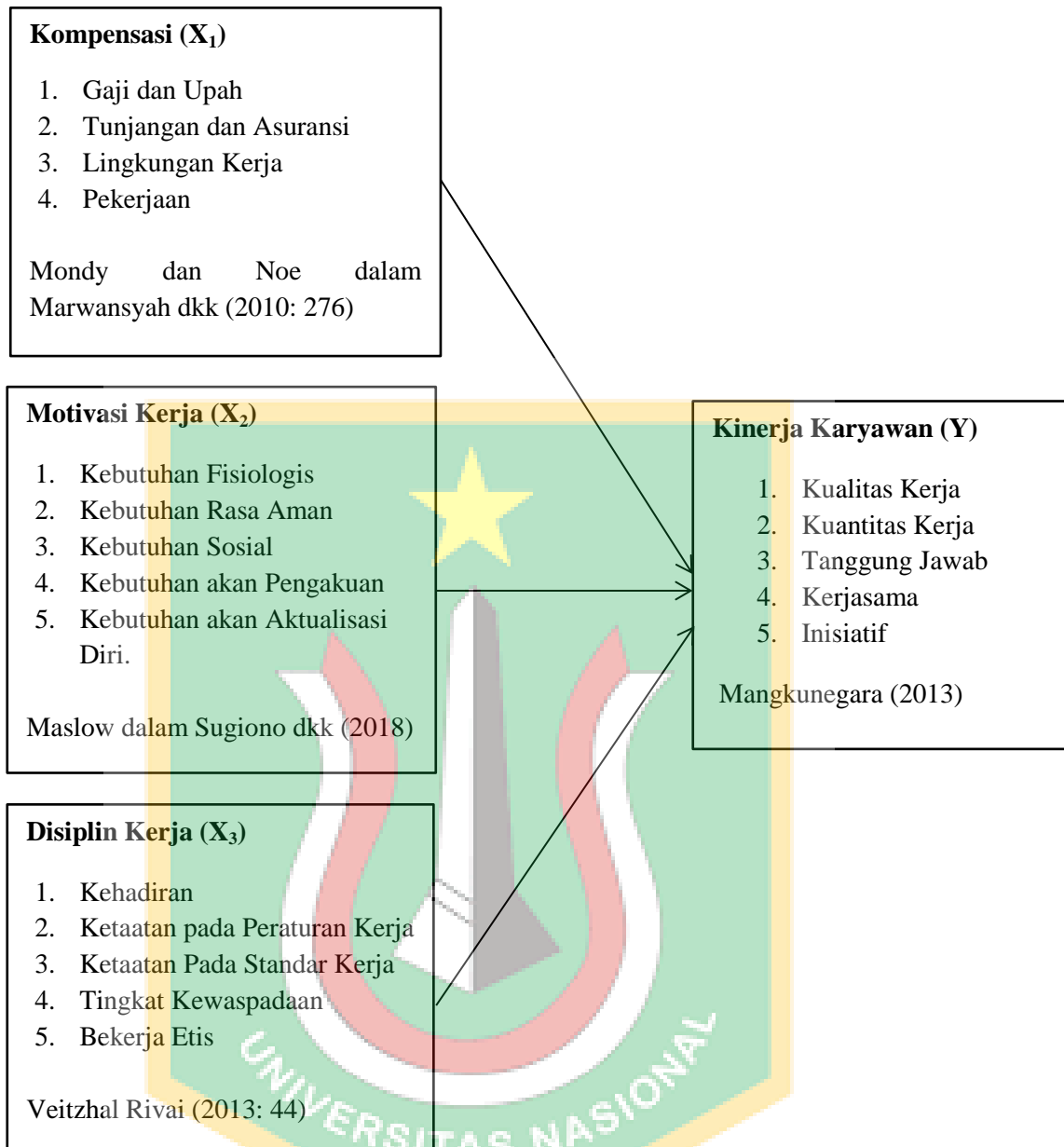
No	Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gandhik Eko Prasetyo	2022	Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dos Ni Roha Kediri	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, semangat kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Kholilah, Aldhera Gergita, Mardiana Puspasari, dan Zawawi Kohar	2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Argon Medica Palembang	Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Fida Arumingtyas dan Tekni Megaster	2022	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global Indojoya Orion	Penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi finansial secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Tasya Acrisa	2022	Pengaruh Disiplin	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara

No	Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Triana Melinda Sinaga		Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Multi Marga	simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi	2021	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.	Menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	M Iman Khoeruman, Sayid Syekh, Susilawati Susilawati	2021	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi	Kompensasi dan komitmen secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Jambi. Kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Jambi
7	Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, I Nyoman Sujana, dan Anjuman Zuhri	2018	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Borwita Citra Prima Cabang Singaraja	Secara parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah oleh penulis

H. Kerangka Analisis.

Pada dasarnya kerangka analisis merupakan kerangka hubungan antara variabel yang diteliti melalui penelitian-penelitian yang hendak dilakukan dari masalah yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1

Kerangka Analisis

I. Hipotesis.

1. H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal.
2. H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal
3. H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Marinal.