

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, manajemen personalia

mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang

karyawan dan juga masyarakat. Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, kedalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut :

- a. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas) Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepadamereka.
- b. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas) Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkankemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas) Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepadamereka.
- d. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas) Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkankemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas) Pelatihan yang dilaksanakanorganisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja sedangkan Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau

berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Winardi (2016:02) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Sinungan(2016:134) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Prawirosentoso (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisien

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap. Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada

diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

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

c. Indikator Motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

- 1) tanggung jawab
- 2) prestasi kerja
- 3) peluang untuk maju
- 4) pengakuan atas kinerja dan
- 5) pekerjaan yang menantang.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pengertian Kompensasi Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan

dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa (Firmindari, 2014:27) Begitu juga halnya dengan Sinambela (2016:216) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Sutrisno, 2018:182 kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan karena telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan telah berkontribusi untuk perusahaan serta kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis-Jenis Kompensasi Finansial Menurut Rivai dan Sagalla, 2011 dalam Sinambela, 2016:219 ada tiga bentuk kompensasi langsung sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.) Upah

Upah merupakan jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja

atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Insentif/Bonus

Insentif yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan.

c. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

a) Upah dan Gaji Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para

pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

- b) Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- c) Tunjangan Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
- d) Fasilitas Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi (balas jasa) dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023).

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti ambil dari jurnal baik internasional maupun nasional dan sebagai dasar yang mengarahkan penelitian ini yaitu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi dikantor Dinas Pendidikan Distrik Bau Cau Timor Leste. (2018)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Pegawai Dinas Pendidikan Bau Cau Timor Leste. Hal ini mengintifikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai.
2.	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya) (2016)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2016)	Kompensasi (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (2017)	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Kerjasama Tim (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya (2016)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Otsuka Chemica (2018)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kompensasi Non Financial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang (2018)	Kompensasi Langsung (X1) Kompensasi Tidak Langsung (X2) Kompensasi non financial (X3) Motivasi (Y1) Kinerja (Y2)	Metode deskriptif kuantitatif	Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi non financial berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: diolah oleh penulis 2024

C. Kerangka Konseptual

1. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang diteliti oleh (Murtiyoko, 2018:114) menyampaikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa dorongan membuat seseorang ingin dan bersedia membelanjakan semua kapasitas dalam bentuk ketrampilan atau kemahiran, energi dan waktu untuk melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan tanggung jawabnya.

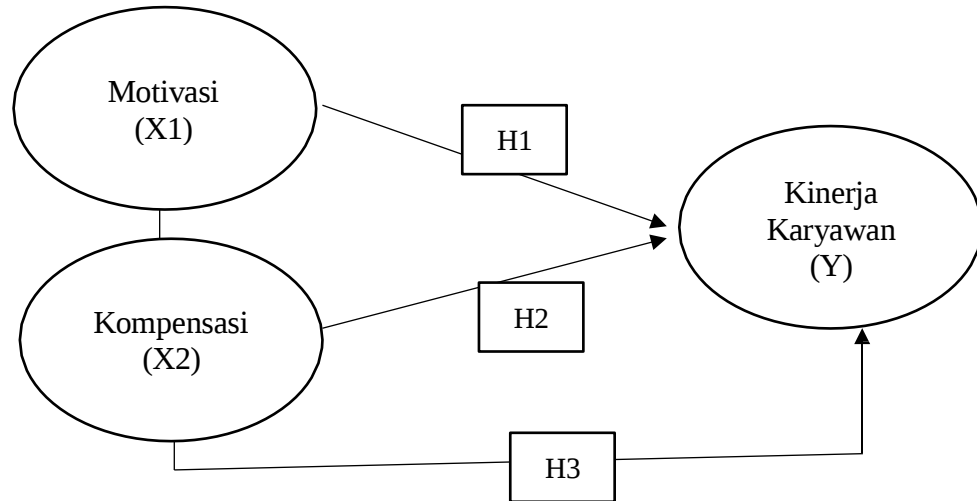
2. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang diteliti oleh (Murtiyoko, 2018:114) menyampaikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan secara memadai, para tenaga kerja akan lebih puas dan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

3. Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Murtiyoko, 2018:114) menyampaikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Dalam hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai bisa dapat dilakukan dengan menaikkan motivasi kerja dan juga kompensasi yang cocok untuk pekerjaan mereka.

Berikut kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Makassar
2. H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Makassar
3. H3 : Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Makassar