

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Fauzi (2022) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan Sumber Daya Manusia, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Banyak para ahli mengemukakan mengenai manajemen, meskipun terdapat perbedaan tetapi maksud dan tujuan dari pengertian manajemen sama.

Menurut Nasution, I. S., & Khair, H. (2022) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien hal ini dijelaskan oleh manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022) Sumber daya manusia sangatlah penting, karena disetiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia guna membantu mencapai tujuan

Bersama. Namun sebelum terciptanya sumber daya manusia yang produktif pastinya memiliki tahap tahap seleksi mulai dari melakukan open rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk tenaga kerja. Dengan hal ini berikut menurut beberapa ahli mengenai manajemen sumber daya manusia antara lain.

2.2 KINERJA

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan guna mencapainya suatu tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi organisasi. kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja secara periodic untuk mengetahui penvcapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanann terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Khairunisa, J., & Sitio, V. S. S. (2024) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang

diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Menurut Alzahra, E. J. (2023) Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wandu, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022) Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2.2.2 Faktor Kinerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017,86) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan yaitu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. Standar

Standar yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Yaitu umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh

standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau Sarana

Alat Atau Sarana yaitu faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan

5. Kompetensi

Kompetensi yaitu persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi,

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis

7. Peluang

Peluang yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Putra, R. S. (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Wandu, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Menurut pengertian kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi wajib memberikan hal dan tanggung jawabnya terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi, dengan demikian karyawan akan menerima hasil kinerja mereka diperusahaan tetapi juga menerima dengan baik untuk keperluan pribadinya.

2.3.2 Faktor – Faktor Kompensasi Finansial

Menurut Putra, R. S. (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “

bergaining” karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pulak. Demikian pulak sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar di mana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.

5. Jenjang

kepangkatan atau golongan Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Putra, R. S. (2023) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi Finansial diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial karyawan di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) Kepuasan Kerja dinyatakan bahwa suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal

yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individual terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Nasution, I. S., & Khair, H. (2022) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021) Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi paara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kepuasan kerjanya.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nasution, I. S., & Khair, H. (2022) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

1. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

2. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

3. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

3. Rekan Kerja

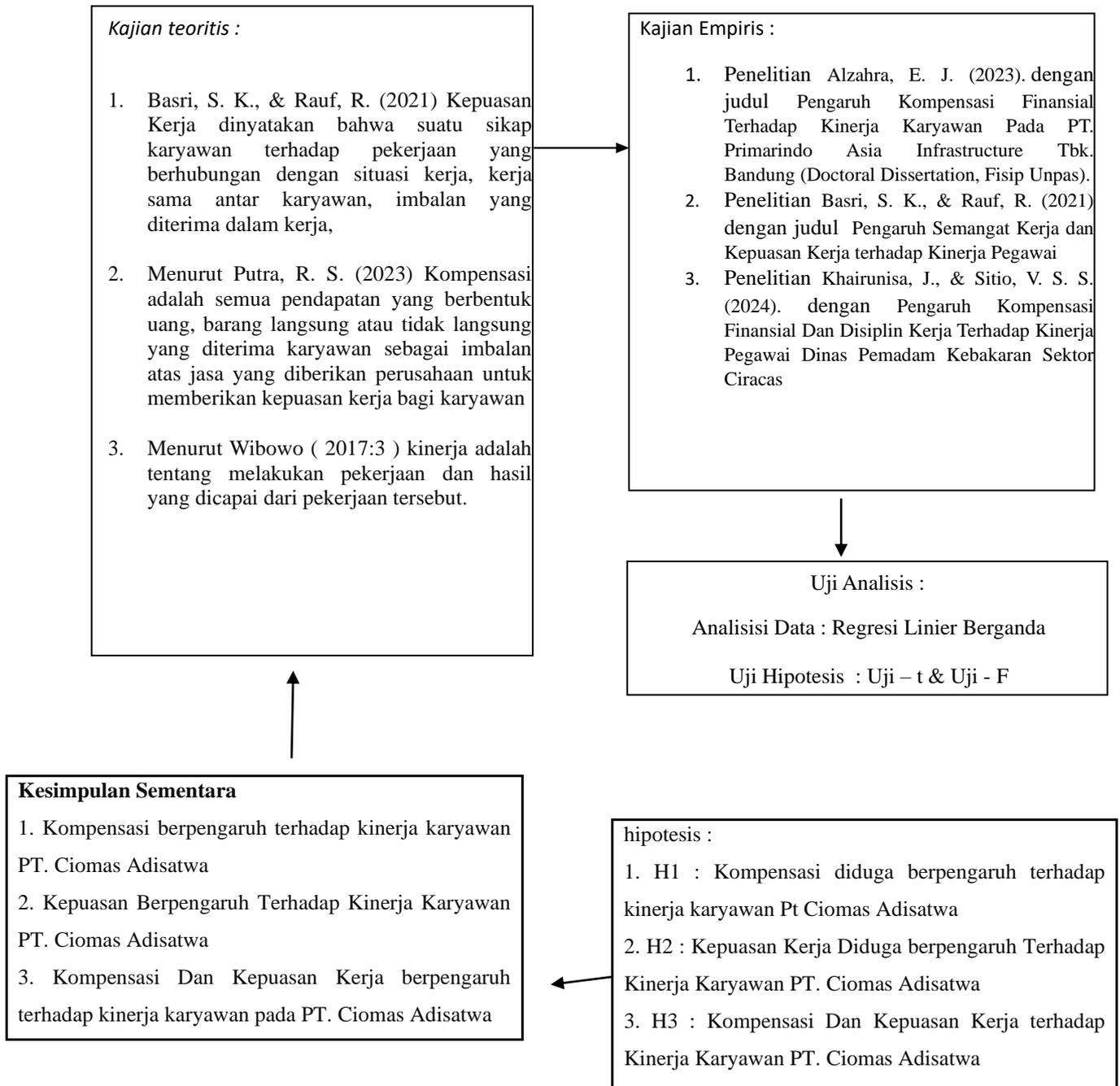
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

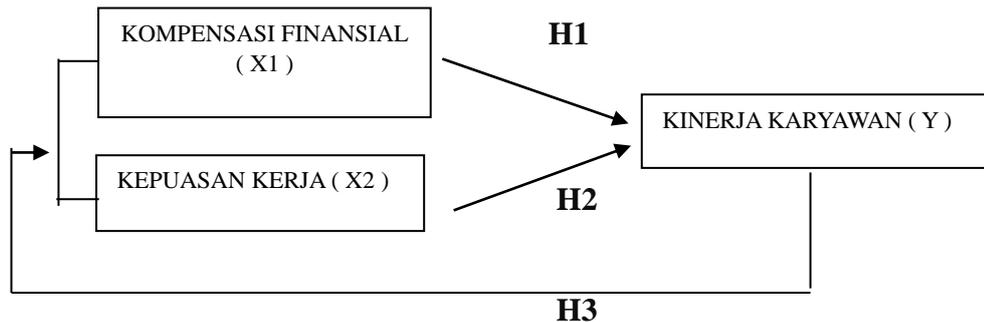
No.	Peneliti	Judul Peneliti	Jenis Penelitian	Hasil	Kontribusi
1	Alzahra, E. J. (2023).	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Bandung (Doctoral Dissertation, Fisip Unpas).	Kuantitatif	Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Basri, S. K., & Rauf, R. (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa penelitian menunjukkan adanya data valid dan instrument ini dapat digunakan dalam penelitian	hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Khairunisa, J., & Sitio, V. S. S. (2024).	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas	Kuantitatif	Hasil kesimpulan bahwa kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Melkyory Andrinicus, , Ho Wie Sin, Stevanny, Ayang Anggraini. (2022)	Financial Compensation, Job Satisfaction And Discipline On Employee Performance	Quantitative	Kompensasi finansial, kepuasan kerja dan disiplin bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.	hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran
5	Ida Rosyidah, Badia Perizade, Zunaidah (2023)	The influence of financial compensation and job satisfaction on employee performance with work motivation as a variable intervening	Quantitative	Kompensasi Finansial secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan pendukung dan sumbangan pemikiran

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

2.1 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang terdapat dari suatu masalah yang diteliti oleh peneliti. Menurut Nasution (2020), jenis hipotesis dapat dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan rumusan dan proses pemerolehannya. Hipotesis ini merupakan dugaan sebenarnya yang disimpulkan dari kajian teori-teori ilmiah yang lo dapatkan.

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Menurut Putra, R. S. (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan

Penerapan kompensasi didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lesya

Alzahra, E. J. (2023) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Kompensasi Finansial berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Menurut Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Kepuasan berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Lampung

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi Finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang. Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu sikap indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan

meningkatkan kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan. Kepuasan kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti dilakukan Lesya Basri, S. K., & Rauf, R. (2021) bahwa Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 = Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lampung