

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Hidayat(2024) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Aulia, W. (2024) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Aulia, W. (2024) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, midle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2020, p.141) Motivasi Kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasikan dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Hidayat(2024) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Menurut Afandi (2021, p.20) merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Aulia, W. (2024) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Dai Basri, N., Maryam, S., & Sumangelipu, A. (2024) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021, p.24) Faktor Faktor motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi

yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Hasibuan (2020, p.142) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
3. Kebutuhan Sosial Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Bangun (2012, p.155) kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial juga yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Menurut Latte, J. (2023) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Menurut Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020) kompensasi finansial dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan pada pekerjaannya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Menurut Gadi, A., Lende, S. S., Bili, M. S. L., Wonga, E. P., & Bili, M. A. (2024) Kompensasi finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji

yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan berdasarkan kinerja tertentu dalam waktu tertentu, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktuwaktu.

Menurut Iswanto, J., & Purnomo, M. W. (2022) Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (finansial), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh Karyawan karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Latte, J. (2023) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artia gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.232) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara

bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan/mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan

Menurut Kasmir (2016, p.182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Afandi (2021, p.84) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja seorang Karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang Karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Wulansari, C. A. (2024) Kinerja merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan. Jika, nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja karyawan tersebut.

Menurut Iswanto, J., & Purnomo, M. W. (2022) Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku, tindakan dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Aspek-aspek seperti jumlah tahun, masa kerja, dan waktu bekerja penuh dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2021, p.86) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. kemampuan
2. kepribadian dan minat kerja kejelasan
3. penerimaan seseorang pekerja
4. tingkat motivasi pekerja
5. kompetensi, fasilitas kerja
6. budaya kerja
7. kepemimpinan
8. disiplin kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2016 p.208) yaitu:

1. Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

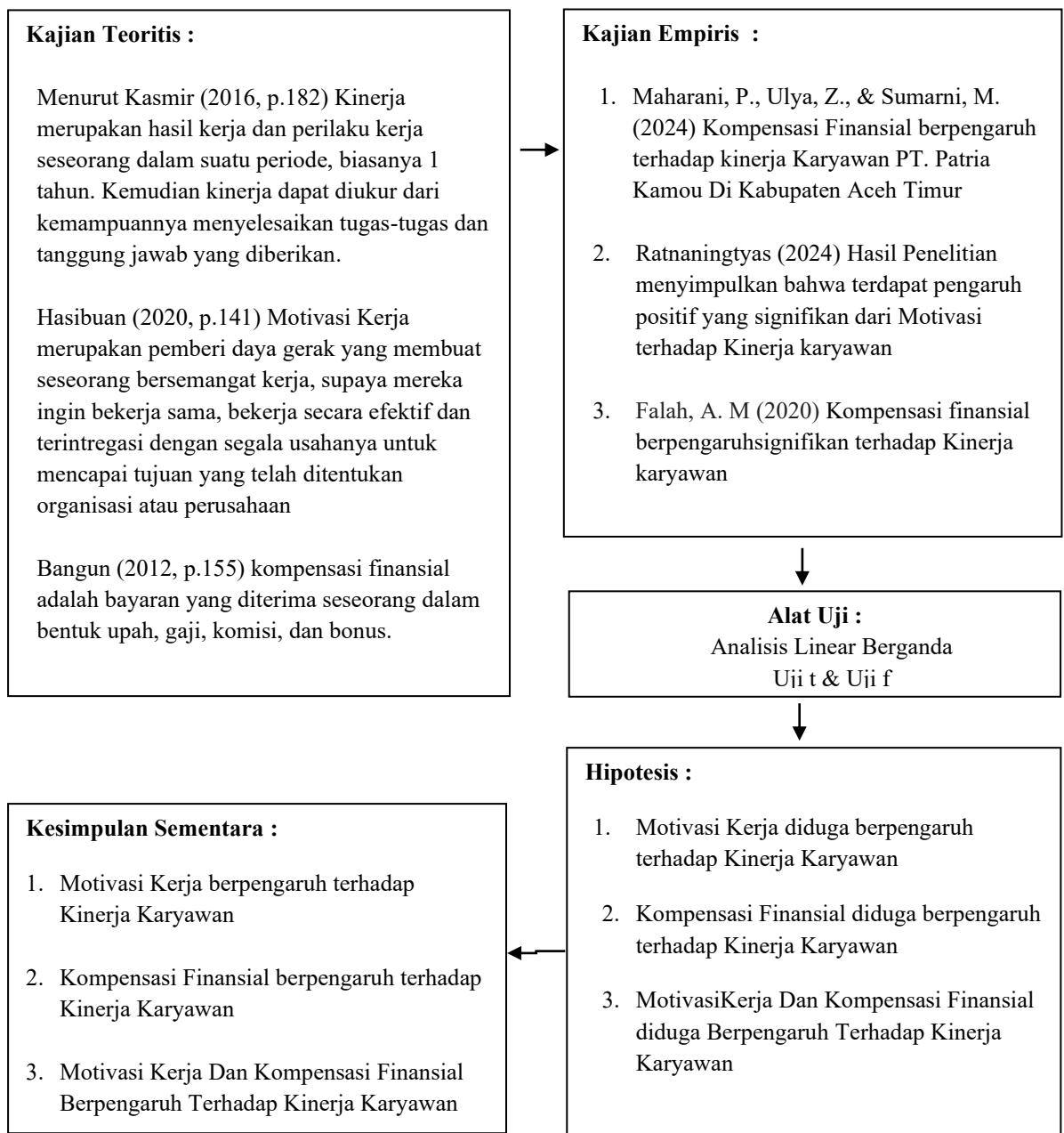
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil penelitian	Kontribusi
1	Maharani, P., Ulya, Z., & Sumarni, M. (2024)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur	Perbedaan penelitian ini pada bagian motivasi kerja dan objek penelitian.	Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
2	Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020).	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan	Perbedaan penelitian ini pada bagian dan objek penelitian.	Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
3	Falah, A. M (2020).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz.	Perbedaan penelitian ini pada bagian kompensasi finansial dan objek penelitian.	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
4	Muchtar (2018)	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Perbedaan penelitian ini pada bagian kompensasi finansial dan objek penelitian.	<i>The result indicates that either Motivation And Work Environment have positively and significantly impact Performance Of Employees</i>	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti
5	Daramola (2019)	<i>Relationship between Employee Compensation and Performance Of Employees a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i>	Perbedaan penelitian ini pada bagian kompensasi finansial dan objek penelitian.	<i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and Performance Of Employees</i>	Sebagai penunjang dan referensi peneliti untuk variabel yang sedang diteliti

Sumber : Data diolah, 2025

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementar atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampumenciptakan Motivasi yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik sebaliknya apa bila Motivasi tidak baik akan berdampak penurunan kinerja kerja karyawan.

Hidayat (2024) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2024)menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika Motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya Motivasi yang menyenangkan akan menimbulkan semngat kerja yanag tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Latte, J. (2023) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Latte, J. (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Finansial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hidayat (2024) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaandan Menurut Latte, J. (2023) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningtyas (2024) menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Latte, J. (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Motivasi yang menyenangkan akan menimbulkan semngat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawanserta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan