BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa tindakan berupa fisik dan pikiran yang dimiliki seseorang yang diturunkan dari keturunan atau lingkungan sekitarnya dengan mengevaluasi dan merencanakan kemampuan yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. (Hanggraeni, 2018). Selain itu Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu upaya perusahaan dalam merencanakan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut yakni karyawan. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, mengembangan, promosi, dan pemberhentian. (Karina, 2020)

2.1.1 Fungsi MSDM

1. Perencanaan

   Perencanaan ialah bagaimana manajer membuat rencana jangka Panjang maupun pendek untuk SDM yang ada di perusahaannya agar pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang perlu dilakukan sendiri ialah membuat program khusus kepegawaian seperti perencanaan rekrutmen, pelatihan rutin, evaluasi kinerja dan lainnya. SDM sendiri ialah aset terpenting dalam menjalankan sebuah usaha maupun organisasi sehingga dibutuhkan rencana yang matang agar tidak mendapatkan hambatan yang tidak terarah jika membutuhkan karyawan baru. Rencana yang dibuat oleh manajer SDM sendiri dapat digunakan sebagai evaluasi untuk bahan pertimbangan saat pengambilan keputusan dalam kegiatan personalia dalam perusahaan. Perencanaan SDM ini sendiri dapat berguna bagi individu yakni karyawan

karena dapat berguna untuk menambah potensi pegawai contohnya seperti pengembangan karir yang penting bagi karyawan. Hal ini dapat membuat kepuasan karyawan tercapai karena semua hal personalia telah dipersiapkan dengan matang.

2. Pengorganisasian

   Kegiatan pengorganisasian ini seperti membuat pembagian kerja, hubngan kerja dan pendelegasian tugas dan tanggung jawab di setiap jabatan yang ada di dalam perusahaan agar hubungan kerja sesuai dan terarah dari bawah ke atas sehingga mencapai tujuan perusahaan. Manfaat dengan adanya pengorganisasian sendiri ialah dapat meminimalisir hubungan yang rumit disetiap unit lainnya.

3. Pelaksanaan

   Manfaat adanya pelaksanaan dalam kegiatan operasional di dalam organsasi yakni lebih pada membuat tekanan antara hubungan tiap SDM yang ada di perusahaan dikarenakan jika pelaksana yang melakukan buruk maka akan berakibat pada kegiatan operasional yang tidak seimbang. Oleh karena itu, setiap SDM harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat digunakan dengan baik secara maksmimal.

4. Evaluasi

   Penyebutan lain dari evaluasi yakni penilaian kinerja seorang pegawai. Hal ini berupa tindakan penilaian kinerja pegawai yang memiliki tingkatan apakah karyawan tersebut telah memenuhi kriteria kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Para ahli yang lain menjelaskan bahwa penilaian kerja ini ialah hasil kerjasama dari organisasi dalam menilai SDM nya yang dilakukan setiap periode tertentu. Hasil yang didapatkan oleh pimpinan setelah melakukan penilaian kinerja karyawannya yakni sebagai pemimpin dapat melihat perkembangan kerja dan potensi diri dari masing-masing karyawan sehingga jika terdapat hal yang kurang maksimal dapat dimaksimalkan. Penilaian ini bersifa objektif sehingga

dapat dijadikan umpan balik untuk membuat rencana di masa yang akan datang. (Mangkunegara, 2022)

2.1.2 Tujuan MSDM

Menurut (Hanggraeni, 2018) tujuan MSDM ialah untuk memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawannya terhadap organisasi atau perusahaan dengan pertanggung jawaban yang sesuai dengan etis dan sosial agar para pimpinan dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun. Tujuan utama dari MSDM yakni agar hubungan antar tiap SDM terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan melihat kegiatan operasional dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusianya sehingga SDM yang dikelola dapat memaksimalkan kinerjanya akibatnya misi dan tujuan tercapai.

Adapun tujuan MSDM antara lain :

1. Membuat pertimbangan dalam pembuatan aturan SDM untuk memberi kepastian bahwa karyawan termotivasi.
2. Memelihara semua aturan dan prosedur SDM.
3. Mengarahkan organisasi dalam pengambilan keputusan dalam pengolahan SDM.

Berdasarkan hal yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM yakni memberikan kotribusi untuk tenaga kerja yang ada dalam perusahaan agar terjalin hubungan kerja yang baik agar kegiatan operasional berjalan dengan baik.

2.2 Kompensasi

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan, 2018) Kompensasi menurut para ahli yang lain yakni imbalan berupa uang atau barang sebagai jasa yang telah dilakukan olehnya di perusahaan tersebut. (Sofyandi, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah hasil yang diterima dari perusahaan untuk pekerja yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

2.2.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi sendiri ialah sebagai berikut :

1. Sebagai tanda ikatan antara perusahaan dengan karyawan sehingga akan membentuk komitmen untuk karyawan bekerja di perusahaan tersebut.
2. Memberikan kepuasan ke karyawan.
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
4. Mencapai disiplin kerja untuk karyawan. (Sofyandi, 2013)

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut ini dijelaskan faktor yang mempengaruhi kompensasi :

1. Penawaran dari perusahaan untuk tenaga kerja sehingga jumlah kompensasi tinggi.
2. Kemampuan perusahaan dalam membayar tenaga kerja. Hal ini dibicarakan pada saat wawancara kerja dan disetujui oleh pihak perusahaan maupun kandidat karyawan.
3. Kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Biaya hidup dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari sesuai dengan upah di daerah karyawan bekerja.
5. Posisi karyawan dan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan, semakin tinggi jabatan maka kompensasi akan semakin besar pula. (Hasibuan, 2018)

2.2.3 Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi dibagi menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung ialah dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik. Upah adalah balasan yang diberikan perusahaan selama sehari bekerja, sedangkan insentif adalah pemberian imbalan kepada karyawan yang memberikan prestasi diluar *jobdesc* nya. Kompensasi tidak langsung ialah balasan yang diberikan bukan berupa uang melainkan manfaat seperti tunjungan dan asuransi. (Mangkunegara, 2017)

2.2.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi :

1. Upah dan gaji, merupakan imbalan jasa yang dibayar secara periodik tertentu.
2. Insentif adalah tambahan balasan jasa diluar biaya upah atau gaji.
3. Tunjangan adalah berupa asuransi yang ditanggung perusahaan.
4. Fasilitas ialah hal – hal yang dinikmati karyawan seperti mobil perusahaan, dll. (Simamora, 2017)

2.3 Jenjang Karir

Jenjang karir atau pengembangan karir ialah tindakan seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dimana ia menduduki suatu posisi dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang, yang disusun atau direncanakan oleh manajer SDM dilihat dari hasil evaluasi kerja (Kadarisman, 2017) sedangkan pengembang karir ialah kemampuan seorang yang bekerja dalam perusahaan untuk memenuhi beban dari pelanggan. (Fahmi, 2016). Dapat disimpulkan bahwa jenjang karir ialah perencanaan yang dibuat oleh perusahaan mengenai posisi seorang karyawan dalam perusahaan tersebut dari hasil evaluasi kinerjanya.

2.3.1 Tujuan Jenjang Karir

Adapun tujuan jenjang karir yakni :

1. Membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuan.
2. Membuat kesehjateraan pada karyawan.
3. Membuat karyawan mengetahui potensi mereka.
4. Mempererat hubungan antara karyawan dan Perusahaan.
5. Membantu kegiatan operasional perusahaan (Siagian, 2018)

2.3.2 Tahapan Jenjang Karir

1. Tahap awal, pada tahap ini biasaya perusahaan melakukan penekanan di tahun awal karyawan bekerja dengan melakukan penilaian mandiri agar karyawan tersebut berpartisipasi untuk dalam kegiatan perusahaan.

2. Tahap pertengahan, pada tahap ini seorang karywan akan mengalami perubahan karir karena ia akan mengevaluasi ulang capaiannya agar sesuai dengan tujuan karirnya.
3. Tahapan akhir, pada tahap ini seorang karyawan akan berusaha terus produktif dalam bekerja agar dapat mendapatkan kenaikan jabatan dan dapat melakukan perencanaan keuangan untuk masa depannya.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Jenjang Karir

1. Pimpinan harus memperlakukan karyawan dengan adil dengan mengevaluasi kinerja karyawan untuk promosi jabatan.
2. Adanya gambaran rencana promosi jabatan dari pimpinan.
3. Ada informasi dari personalia mengenai peluang untuk dipromosikan.
4. Melakukan kinerjanya dengan sungguh – sungguh karena berminat untuk dipromosikan jabatannya. (Siagian, 2018)

2.3.4 Indikator Jenjang Karir

1. Kebijakan organisasi, sebagai penentu ada tidaknya pengembangan karir di perusahaan tersebut.
2. Prestasi kerja, karyawan yang prestasi kerjanya tinggi maka akan dilirik oleh pimpinan untuk dipromosikan jabatannya.
3. Latar belakang pendidikan, karyawan yang memiliki latar pendidikan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam peluang untuk promosi jabatan.
4. Pelatihan, adalah salah satu fasilitas yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya
5. Pengalaman kerja, acuan penting sebagai bukti kerja untuk perusahaan. (Sihotang, 2015)

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud

fisik atau sosial. (Siswanto, 2017) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah tindakan yang berupa dorangan dari diri sendiri untuk melakukan suatu hal seperti apa yang diinginkan.

2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud fisik atau sosial. (Siswanto, 2017) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah tindakan yang berupa dorangan dari diri sendiri untuk melakukan suatu hal seperti apa yang diinginkan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan. (Hasibuan, 2018)

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

1. Kinerja, karyawan termotivasi karena kinerjanya dianggap oleh pimpinan.
2. Penghargaan, karyawan termotivasi karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Tantangan, karyawan termotivasi karena adanya tantangan dalam pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. (Siswanto, 2017)

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni keluaran yang dirasakan oleh karyawan dalam bentuk positif maupun negatif mengenai hasil kerjanya dengan cara melakukan pendidikan, pelatihan dan termotivasi. (Robbins, 2016). Kepuasan kerja ialah hasil

sikap karyawan terhadap beban kerja seperti hubugan antar karyawan dan imbalan yang diterima (Sutrisno, 2014). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah imbalan yang didapat dari karyawan untuk perusahaan dapat berupa hal postitif maupun negatif tergantung lingkungan perusahaan dalam bekerja.

2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) yakni karyawan merasa terpuaskan karena untuk pemenuhan kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) yakni pemenuhan harapan untuk karyawan dengan mengharapkan imbalan sesuai dengan beban kerjanya.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) yakni hasil pekerjaan untuk kinerja seorang karyawan.
4. Keadilan (*Equity*) yakni bagaimana karyawan diperlakukan adil di tempat kerjanya.

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan, pekerjaan yang dibebankan keada karyawan apakah memuaskan.
2. Upah, imbalan yang diterima karyawan dari hasil yang ia kerjakan.
3. Promosi, ada kemungkinan kenaikan posisi jabatan.
4. Rekan Kerja, hubungan antara rekan kerja yang baik, (Afandi, 2021)

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelolah oleh bagian personalia. Kompensasi yang diberikan jika diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. (Hasibuan, 2018)

2.6.2 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja

Jenjang karir atau pengembangan karir ialah tindakan seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dimana ia menduduki suatu posisi dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang dan hubungannya terhadap motivasi kerja yakni jika karyawan melihat ada peluang untuk karirnya yang berkembang seperti kenaikan posisi jabatan maka karyawan akan termotivasi. (Kadarisman, 2017)

2.6.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hubungan kompensasi yakni jika karyawan menerima imbalan jasanya sesuai dengan jobdesc yang ia lakukan maka karyawan akan merasa puas terhadap kerjanya sehingga hal ini terjadi untung dan untung bagi karyawan dan perusahaan.

2.6.4 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara jenjang karir yakni jika karyawan melihat adanya jenjang karir dalam perusahaan dimana tempat ia bekerja maka karyawan akan memiliki motivasi untuk giat bekerja sehingga menghasilkan kepuasan yang tinggi.

2.6.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja ialah tindakan seorang karyawan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang karyawan termotivasi maka ia akan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan. (Robbins, 2016)

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disini melakukan pengambilan pada penelitian sebelumnya terkait variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang akan di ambil :

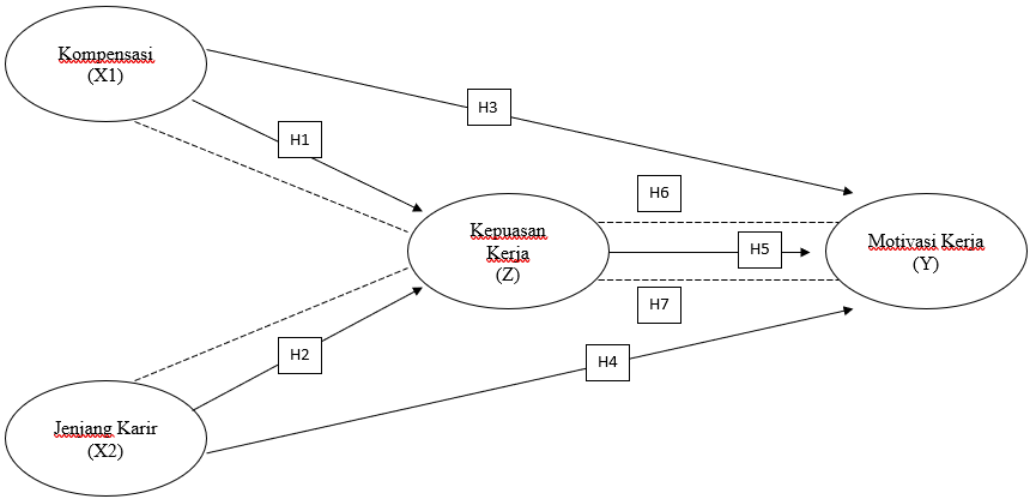
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang – Hakim & Muhdi, 2020 - Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 29, No.2, Desember 2019, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569)	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang – Hakim & Muhdi, 2020 - Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 29, No.2, Desember 2019, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569))	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja adalah sebesar 70,06 %
Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan – (Syahputra, 2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2, September 2020)	Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening – (Siagian, 2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634)	Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan

Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening –(Siagian, 2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634))	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti

2.9 Hipotesis

1. H1 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
2. H2 : Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
3. H3 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik

4. H4 : Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
5. H5 : Ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
6. H6 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
7. H7 : Ada pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik