

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [12]

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan mental yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan [13].

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan [14]

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi [15]

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahannya (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya [12].

2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut [2]

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *as the right man in the right place and the right man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Pengertian Komitmen

Komitmen diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai/karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetisi [16].

Komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi [17]

Dengan adanya komitmen yang kuat, manajemen berusaha membangun sistem dan pendukungnya agar mutu yang dipersepsikan sebagai nilai dapat terwujud [16].

Orang memberikan perhatian pada prestasi kerja etika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah di kemudian hari [17].

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan bagian dari organisasi yang meliputi perasaan, sikap dan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen adalah [16]

1. Faktor Logis

Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Manfaat dari adanya komitmen yaitu pekerja menunjukkan antusiasme menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan menunjukkan inisiatif. [17].

Tujuan dari komitmen yaitu setiap manajemen pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung itu, semua sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak [16].

2.1.2.2 Indikator Komitmen

Komitmen memiliki beberapa indikator yang dapat di jadikan sebagai acuan dalam mengukur Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen sebagai berikut [17]

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas yang lebih tinggi.

2. *Shared values* (nilai bersama)

Pengalaman peekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

3. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.

4. *Organizational comprehension* (Pemahaman Organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi.

5. *Employee involvement* (Pelibat Pekerja)

Pelibatan pekerja membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka dimana tujuan kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya dan memenuhi peraturan. [18]

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya [17].

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan [19]

Kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan dengan cari memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka [20].

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Tingkat pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain yaitu: [19]

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil .

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat di hindarkan.

2.1.3.3 Manfaat Kompensasi [2]

Manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu :

A. Manfaat bagi perusahaan :

1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

B. Manfaat bagi karyawan :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi [16]

1. Upah dan gaji

Secara umum berkaitan dengan tarif atas waktu kerja per jam di mana karyawan semakin lama bekerja akan semakin besar jumlah upah yang diperoleh.

2. Insentif

Insentif adalah suatu pemberian tambahan berupa uang kartal di luar gaji atau upah yang diberikan

3. Tunjangan

Pemberian tunjangan dapat dilakukan bermacam- macam bentuk. Sebagai contoh adalah pemberian asuransi kesehatan maupun jiwa.

4. Fasilitas

Pengertian kompensasi dari sisi fasilitas dapat berupa penggunaan fasilitas perusahaan secara khusus seperti mobil perusahaan, member club dan berbagai fasilitas lainnya

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. [21]

Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. [22]

Komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. [23]

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Perorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan jabatan mereka. [21]

Komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik, organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik [24].

Melalui komunikasi informasi dan gagasan dapat dikirimkan dan saling dipertukarkan. banyak masalah yang muncul dalam sebuah organisasi merupakan akibat langsung dari kegagalan berkomunikasi. [23]

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah kunci untuk kita saling mengerti satu sama lain dan tanpa adanya komunikasi yang baik, organisasi atau perusahaan tidak akan bejalann dengan baik

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut [23]:

1. Hambatan individual.

Hambatan individual terjadi karena adanya perbedaan individu seperti perbedaan pengamatan, pola pikir, usia, emosi, kemampuan, status, atau hambatan psikologis.

2. Hambatan mekanis.

a) Struktur organisasi tidak teratur, pembagian tugasnya tidak jelas.

b) Materi komunikasi, misalnya penyampain materi tidak jelas karena struktur kalimat kurang baik, terlalu panjang istilah yang digunakan tidak tepat dan sebagainya.

3. Hambatan fisik.

a) Pemilihan media/alat komunikasi yang tidak tepat atau alatnya rusak.

b) Jarak yang terlalu jauh antara pengirim dan penerima.

c) Kondisi lingkungan misalnya suara bising atau gaduh

4. Hambatan semantik

Hambatan semantik terjadi karena sebuah kata memiliki arti yang berbeda-beda (lebih dari satu arti), sehingga menimbulkan interpretasi yang berbeda pula.

2.1.4.3 Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi yaitu memudahkan para anggota bekerja dari instruksi-instruksi yang diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi. Apabila semua bawahan dan atasan dapat berinteraksi dengan baik, maka seluruh kesalahpahaman yang berisiko mungkin akan berkurang, karena tiap manusia mempunyai cara penyampaian komunikasi yang berbeda-beda secara verbal. Dengan demikian semua pelaku organisasi harus berbicara, bertindak satu sama lain untuk membangun suatu lingkungan kondusif, dan mengetahui situasi-situasi yang akan terjadi diluar dugaan, karena kesalahan komunikasi sekecil apa pun pasti akan berakibat fatal [25].

2.1.4.5 Indikator Komunikasi

Komunikasi memiliki beberapa indikator yang dapat di jadikan sebagai acuan dalam mengukur komunikasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi sebagai berikut [26]

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan. Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk karena kurangnya perhatian dari para pendengar.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

2.1.5 Prestasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya [22]

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [19]

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. [20]

Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja yaitu atasan pegawai langsung dan atasan tak langsung [22].

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan [19]

Fokus penilaian prestasi kerja adalah sejauh mana seorang karyawan supervisor, manajer telah melaksanakan pekerjaannya [20]

Berdasarkan dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja salah satu hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu [20]:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya Pegawai dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai pneranan pegawai.

3. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu

kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Prestasi Kerja

Berikut ini sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu : [20]

1. Faktor individu
 - a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b) *Abilities*, yaitu : sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c) Persepsi tugas, yaitu: segala perilaku dan aktivasi yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan
 - a) Kondisi fisik.
 - b) Peralatan.
 - c) Waktu.
 - d) Material.
 - e) Pendidikan.
 - f) Supervisi.
 - g) Desain organisasi.
 - h) Pelatihan.
 - i) Keberuntungan.

2.1.5.3 Indikator Prestasi Kerja [22]

1. kualitas kerja
 - a) Kesesuaian pelaksanaan kerja dan standar
 - b) Tingkat kerapian pekerjaan
 - c) Perencanaan pekerjaan
2. Kuantitas kerja
 - a) Tingkat keberhasilan
 - b) Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja
 - c) Jumlah hasil pekerjaan

3. Ketepatan waktu
 - a) Ketepatan waktu bekerja
 - b) Ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh komitmen, kompensasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja hal tersebut akan di kemukan sebagai berikut :

1. Ritonga (2017) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Karyawan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi CU Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada koperasi CU Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi. Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa komitmen karyawan(X1), dan komunikasi(X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja(Y) unit manager Koperasi CU Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $46,209 > 3,14$ dan tingkat signifikannya ($0,000 < 0,05$) dengan memperhatikan F_{tabel} (satu arah) maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Dilihat dari uji t disimpulkan bahwa, komitmen karyawan dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Cu Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel komitmen karyawan (X1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,240 > 1,669$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,018 < 0,05$ dan variabel komunikasi (X2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $6,706 > 1,669$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$ [4]
2. PRATAMA, Yudi; JAENAB, Jaenab (2021) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Tukadmas GC Kota Bima” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Tukadmas GC kota Bima. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data penelitian diperoleh

dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Tukadmas GC kota Bima dengan metode proporsional sampling. Uji reliabilitas instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik. Uji hipotesis yang digunakan dalam regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima. [7]

3. HADIYATNO, Didik; SARASWATI, Wiwik (2016) Melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variable-variabel melalui uji hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 53 responden sebagai sample sedangkan populasi sebesar 70 responden dari pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa Komitmen Pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis pertama ditolak, hipotesis ke dua, tiga dan empat diterima. [5]

4. B.C.Poluakan., W.Tumbuan., I.Trang (2017) Melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja, sedangkan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tapi tidak ada pengaruh negative. Saran bagi TVRI Stasiun Sulut sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan kompensasi agar pegawai TVRI Stasiun Sulut memiliki Prestasi kerja tiap tahunnya di bidangnya masing-masing [27]

5. Denok Sunarsi (2018) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya kota Depok – Jawa Barat. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik penulis menjadikan karyawan PT Catur Putra Jaya sebagai populasi totalnya berjumlah 210 karyawan. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan Slovin dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 67,7, dibulatkan menjadi 68 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 17. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan besarnya pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja adalah $F_{hitung} 32,846 > F_{tabel} 2,748$. [6]
6. Matasik dkk (2017) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penelitian ini dilakukan pada PT. BNI Kantor Cabang Manado. Populasi penelitian karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado berjumlah 108 orang dan yang dijadikan sampel sebanyak 52 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. Metode penelitian yaitu asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas (komunikasi dan sikap kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. BNI Kantor Cabang Manado. Saran

yang disampaikan kepada manajemen perusahaan, sebaiknya memperhatikan peran komunikasi dan sikap kerja para karyawannya, agar dapat [9].

7. Silalahi dkk (2021) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan software SPSS 20. Populasi pada penelitian ini sejumlah 173 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin didapat 63 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung $-2,610 < t$ tabel $1,671$ dan $\text{sig. } 0,083 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $2,111 > t$ tabel $1,671$ dan $\text{sig. } 0,038 < 0,05$, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $3,382 > t$ tabel $1,671$ dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai hitung $2,008 > t$ tabel $1,671$ dan $\text{sig. } 0,049 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar $F_{\text{hitung}} 9,104 > F_{\text{tabel}} 2,53$ dan nilai signifikan $0,000b < 0,05$. [10]

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ritonga (2017)	Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi CU Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi	X_1 : Komitmen Karyawan X_2 : Komunikasi Y : Prestasi Kerja	1. Secara parsial komitmen karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 2. Secara simultan komunikasi karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

PRATAMA, Yudi; JAENAB, Jaenab (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Tukadmas GC Kota Bima	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Disiplin Kerja Y : Prestasi Kerja	1. Secara Parsial kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja 2. Secara Simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
HADIYATNO, Didik; SARASWATI, Wiwik (2016)	Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan	X ₁ : Komitmen Pegawai X ₂ : Self Efficacy X ₃ : Kepuasan Kerja Y : Prestasi Kerja	1. Secara Parsial komitmen pegawai tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. 2. Secara Simultan komitmen organisasi, self efficacy dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
Denok (2018) Sunarsi	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Komunikasi X ₃ : Stress Kerja Y : Prestasi Kerja	1. Secara Parsial Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 2. Secara Simultan Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
B.C.Poluakan., W.Tumbuan., I.Trang (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Kompensasi Y : Prestasi Kerja	1. Secara Parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tapi tidak ada pengaruh negatif. 2. Secara Simultan kompensasi dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
Matasik (2017)	Pengaruh Komunikasi, Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.	X ₁ : Komunikasi X ₂ : Sikap Kerja Y : Prestasi Kerja	1. Secara Parsial Komunikasi dan Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja 2. Secara Simultan Komunikasi, dan Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Silalahi dkk (2021)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam	X ₁ : Komunikasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Etos Kerja X ₄ : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan	1. Secara Parsial Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan. 2. Secara Simultan Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
---------------------	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan antar *variable independen* dan *dependen*. Bila dalam penelitian ada *variable moderator dan intervening*, maka juga perlu dijelaskan, mengapa *variable* itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir. [28]

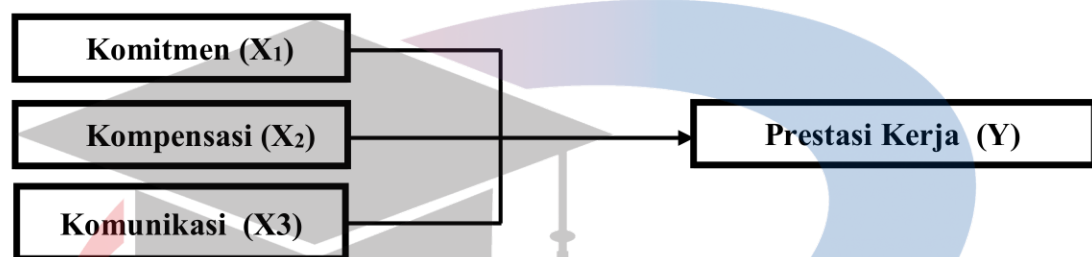
Komitmen merupakan bagian dari sikap setia oleh karyawan untuk bertanggung jawab terhadap sesuatu, dengan kata lain komitmen dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan yang kuat dari karyawan untuk tetap berada dalam profesinya dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, serta tetap berjalan dalam visi dan misi suatu perusahaan.

Untuk memajukan perusahaan, karyawan harus memaksimalkan kinerja dengan cara perusahaan memberikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya dan berdampak baik pula pada prestasi kerjanya, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dan dengan adanya kompensasi, perusahaan bisa mempertahankan karyawan sehingga dapat mengurangi angka turnover.

Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting bagi setiap orang maupun perusahaan, dengan adanya komunikasi antar karyawan dapat menciptakan hubungan yang baik. Apabila sudah tercipta hubungan yang baik antar karyawan maka

karyawan tersebut akan merasa nyaman ketika bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan tersebut mampu membawa perusahaan mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara komitmen, kompensasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik [28]

2.4.1 Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Komitmen merupakan bagian dari loyalitas karyawan ataupun sebuah tanggung jawab terhadap diri sendiri untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi karena merasa dirinya terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen sangatlah penting untuk mengembangkan perusahaan tersebut dan keinginan karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja dengan berusaha bekerja keras untuk mendapat target realisasi. [4] dan penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ritonga (2017) dimana penelitian

menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja [4].

H1: Terdapat Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Kompensasi sudah menjadi salah satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga para karyawan berkompetitif untuk meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang terus meningkatkan kinerjanya, maka kompensasi yang didapatkan pun semakin ditingkatkan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. [7] dan penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh PRATAMA, Yudi; JAENAB, Jaenab (2021) dimana penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja [7].

H2: Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo

2.4.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Komunikasi merupakan bagian yang penting untuk karyawan karena melalui komunikasi, pesan-pesan yang disampaikan akan lebih mudah dipahami dan dapat disampaikan secara menyeluruh sehingga membuat seluruh pegawai dapat bekerja dengan baik. Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan social. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. [6] dan penjelasan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dimana penelitian

menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. [6]

H₃ : Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo

2.4.4 Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki komitmen kerja biasanya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota karyawan dan menjalankan tugasnya agar mencapai prestasi kerja terbaik dan sebagai *feed back*, karyawan menginginkan kompensasi yang setimpal dengan pencapaian prestasi kerjanya tersebut.

Hubungan yang baik tidak akan terjalankan tanpa adanya komunikasi, komunikasi memiliki peran yang penting dimana kemampuan berkomunikasi secara efektif akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Untuk dapat mewujudkan prestasi kerja tersebut, karyawan haruslah berkomunikasi dengan baik.

H₄ : Terdapat Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo

UNIVERSITAS
MIKROSKIL