

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan strategis dalam perkembangan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individual maupun untuk tujuan organisasional. Oleh karena itu, maju tidaknya suatu perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.1.1 Kinerja Karyawan

1.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja (performance) pada dasarnya merupakan keseluruhan yang dihasilkan dari serangkaian pekerjaan, baik individu maupun kelompok atau organisasi.

Sebagai contoh seorang pengrajin anyaman bambu menghasilkan kursi bambu. Maka, kursi bambu adalah produk (output)nya. Sedangkan kinerjanya meliputi; kualitas hasilnya kursi bambu, kuantitas (banyaknya) kursi bambu yang dihasilkan, cara prosedur yang dijalankan,

semangat bekerjanya serta nilai-nilai barang yang dihasilkannya.

Secara teoritis Marihot Tua Effendi Hariandja (dalam Firzianah Mustika Utami 2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Sementara Mathis dan Jackson (dalam Utami 2014) menyatakan bahwa Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari dua definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah totalitas dari hasil kerja karyawan.

1.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan tentunya dapat dilihat dan diukur tingkatannya.

Mangkunegara (2002:68) mengungkapkan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

1.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor Individu yang terdiri dari : 1) Kemampuan dan Keahlian, 2) Latar belakang, 3) Demografi. Faktor Psikologis yang terdiri dari : 1) Persepsi, 2) Attitude, 3) Personality, 4) Pembelajaran, 5) Motivasi. Faktor Organisasi yang terdiri dari : 1) Sumber Daya, 2) Kepemimpinan, 3) Penghargaan, 4) Struktur, 5) Job Design.

1.1.1.4 Indikator kinerja karyawan

John Miner (dalam Sudarmanto 2014), mengemukakan 4 dimensi atau indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, diantaranya:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kualitas yang dimaksud dalam hal ini yaitu tentang tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan karyawan

dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas yaitu tentang seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Adapun penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tentang ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja adalah tentang seberapa solid/kompak seorang karyawan dalam bekerja kelompok/tim.

1.1.2 Kompensasi

1.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Rivai (2005: 375) dikutip oleh Kadarisman 2012 mengemukakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut R. Wayne Mondy (2008) mengungkapkan bahwa Kompensasi adalah total seluruh

imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Dan kompensasi menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. (2012) adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tentang kompensasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah kompensasi penting pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

1.1.2.2 Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2014), antara lain:

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Disiplin
- f. Pengaruh serikat buruh
- g. Pengaruh pemerintah

Apabila perusahaan memberikan kompensasi, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal anatar majikan dengan

baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

pemberian kompensasi juga karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Jika program kompensasi cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Dan jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta konsisten, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

Pemberian kompensasi yang sesuai membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengaruh serikat buruh juga dapat dihindarkan karena dengan pemberian kompensasi membuat karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan No: 13 tahun 2003 yang berlaku (seperti upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut

Samsudin (2006: 188) mengemukakan sebagai berikut:

Tujuan pemberian kompensasi adalah: a) pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya; b) meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif; c) memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar; d) menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Tujuan adanya pemberian kompensasi bukan saja dapat menguntungkan para pegawai, tetapi juga organisasi, yaitu organisasi akan merasa puas telah dapat berbuat sesuatu yang terbaik bagi pegawainya. Hal ini dapat ditempuh oleh organisasi karena kondisi organisasi tentu saja juga semakin sehat dan berkembang. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan yang selalu tepat memberikan kompensasi terhadap pegawainya baik tepat waktu, tepat jumlah, maka hal tersebut akan membuat semakin kokoh hubungan antara kedua belah pihak, yang akan menimbulkan rasa saling membutuhkan. Dengan adanya

pemberian kompensasi yang tepat, maka semua pegawai akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

1.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentunya melalui banyak pertimbangan, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009):

1. Produktivitas.
2. Kemampuan untuk membayar.
3. Kesiediaan untuk membayar.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada. Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

1.1.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

Lalu yang dimaksud dengan Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Dan yang dimaksud dengan *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

1.1.3 Disiplin Kerja

1.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2013) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin menurut Sutrisno (2011) adalah:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
2. Untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak-hatian, senda gurau atau pencurian.
3. Untuk mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Tohardi dalam Sutrisno 2011

1.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2007: 165) dalam Utami, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan

3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan disiplin

Motivasi merupakan hal yang penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja lebih giat dan mematuhi aturan yang berlaku sehingga mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai.

Pendidikan dan pelatihan merupakan metode dari pengembangan pegawai. Melalui pendidikan dan pelatihan maka memberitahukan kepada pegawai bagaimana cara bekerja yang baik dan benar. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai menjadi tolak ukur dalam keberhasilan pengembangan pegawai.

Kepemimpinan berkaitan dengan peran pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan pegawai. Cara pimpinan dalam memimpin sebuah organisasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai. Pimpinan yang patuh terhadap peraturan, adil dalam bersikap, dan tegas dalam mengambil keputusan dapat memupuk kedisiplinan pegawai.

Kesejahteraan berkaitan dengan kebutuhan hidup pegawai. Jika perusahaan mampu mensejahterakan pegawai maka pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku apabila kehidupannya sejahtera.

Penegakan disiplin, berkaitan dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan pegawai. Dengan adanya aturan yang ditegakkan secara tegas maka akan memaksa pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada. Adanya aturan tersebut membuat pegawai terbiasa untuk berdisiplin sehingga dapat bekerja dengan baik.

1.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini adalah indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2014):

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang

bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya: pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan pada karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa

akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya belum terpenuhi dengan baik.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha

bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan

organisasi, karyawan. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk

menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bersikap tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan manusia yang serasi serta meningkat, vertikal maupun

horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

1.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini peneliti mencantukan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya guna sebagai acuan peneliti sebelum melakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

| NO | Judul Penelitian | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|---|--|---|
| 1 | Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado (2016) | X1 : Disiplin X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan | Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F. | Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado | Sama-sama menggunakan variabel disiplin, kompensasi, dan kinerja karyawan. | 1. Objek penelitiannya berbeda. Peneliti terdahulu objek penelitiannya di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, sedangkan saya di CV PUTRA PUTRI |
| 2 | Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2016) | X1 : Kompensasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan | Menggunakan uji statistik analisis jalur (<i>Path Analysis</i>). | Ada pengaruh positif dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Ayu Lestari | Sama-sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. | 1. Objek penelitian terdahulu di UD Ayu Lestari, sedangkan objek penelitian saya di CV PUTRA PUTRI |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|---|
| 3 | <i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (studies in the office of PT. PLN (persero) service area and network Malang) (2015)</i> | X1 : Pelatihan X2 : Kompensasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan | Menggunakan teknik analisis deskriptif, teknik analisis regresi, uji F, uji t, koefisien determinan (R^2) | Pelatihan, kompensasi, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Malang | Ada kesamaan tiga variabel dari empat variabel yang diteliti oleh peneliti dahulu yaitu variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. | 1. Peneliti terdahulu menggunakan variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan saya menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 2. objek penelitian terdahulu di PT. PLN (persero) wilayah Malang, sedangkan objek penelitian saya di CV PUTRA PUTRI |
|---|--|--|---|--|--|---|

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis kompensasi dapat diartikan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan (Robbins,2001:189) yang dikutip dalam Utami (2014) yang mengatakan bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya-

upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

1.3.2 Hubungan Antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis disiplin dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Hasibuan, 2005:193 yang dikutip oleh Utami (2014) mengatakan kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Adnyana, I Wayan Suwendra, Fridayana

Yudiatmaja (2016) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Ayu Lestari.

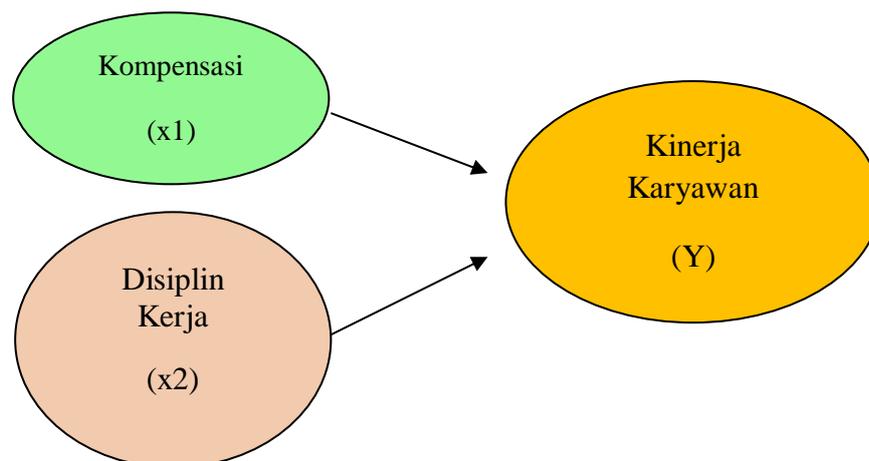
1.4 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh sebab itu semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tidak hanya dengan kompensasi, disiplin kerja juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya, oleh sebab itu semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.

PUTRA PUTRI

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.

PUTRA PUTRI