

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai penunjang penelitian yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan juga kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya peneliti terdahulu dapat memperkuat hasil penelitian ini. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Tahun/judul penelitian	Metode analisis	Hasil	Perbedaan
1	(2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise Oleh : <i>Rukhayati</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) 2. disiplin kerja (X2) secara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)	1. Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel (X) 2. Pada penelitian ini objek yang diteliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto
2	(2022) Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Oleh : <i>Vema Refy Vegar Maharani</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan karyawan dan budaya kerja sebagai variabel (X) 2. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto

Lanjutan tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

3	(2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi Oleh : <i>Muhammad Iqbal, amirulmukminin</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	1. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi sebagai variabel (X) 2. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto
4	(2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal Oleh : <i>henifah</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi sebagai variabel (X) 2. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto
5	(2020) <i>The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance</i> Oleh : <i>Riut Iptian; Zamroni; Riyanto Effendi</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,	1. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto

Lanjutan tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

6	<i>(2018) The Effect Of Feedback, Assigned Goal Levels And Compensation Schemes On Task Performanc.</i> Oleh : Vincent Chong, Simon Tak-Wing Leung	Analisis Ancova	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat ketergantungan kompensasi upah terhadap kinerja 2. Terdapat ketergantungan kompensasi bonus terhadap kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peneliti menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) 2. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda 3. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto
7	<i>(2017) The Impact Of Compensation On Improving Employees Performance Through Job Satisfaction In Jordanian Newspaper</i> Oleh : M. Baledi	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai 3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto
8	<i>(2019)The Effect Of Motivation And Discipline On Employee Performance At The Ministry Of Transportation's Directorate Of Port.</i> Oleh : Totong Endang S, Elliana Sari	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai direktorat pelabuhan kementerian perhubungan 2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai direktorat pelabuhan kementerian perhubungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada penelitian ini objek yang di teliti yaitu Puskesmas Mayangan Jogoroto

Sumber : penelitian terdahulu

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan sebuah jawaban yang dimana tercapai atau tidaknya dari suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan adanya kinerja pegawai dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan-persyaratan yang biasa digunakan disebut juga dengan standar kerja, standar kerja merupakan suatu tingkat dimana diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan bandingan atas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Pendapat lain tentang kinerja menurut Hasibuan (2007:167) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

kinerja pegawai menurut peraturan menteri kesehatan nomor 96 tahun 2014 tentang petunjuk teknis penyusunan sasaran kerja pegawai di lingkungan kementerian kesehatan yaitu dalam penilaian SKP terdiri dari penilaian sasaera kerja dan penilaian kerja, dimana penilaian skp terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Sedangkan untuk penilaian perilaku kerja yaitu kerjasama, integritas, komitmen, orientasi pelayanan. Penilaian kinerja di peroleh dari gabungan nilai SKP 60% dan perilaku Kerja 40% , sehingga mendapatkan penilaian kinerja pegawai. dimana penilaian tersebut digunakan untuk pemberian kompensasi, dan juga sanksi kepada pegawai jika pegawai melakukan kesalahan.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil keseluruhan pekerjaan dari pegawai yang berdasarkan pada tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang yang penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Kompensasi

Ketika kemampuan suatu instansi dalam pembayaran kompensasi pegawai baik maka tingkat kinerja akan semakin

tinggi, dan sebaliknya jika kemampuan suatu instansi dalam membayar kompensasi pegawai kurang baik maka tingkat kinerja pegawai akan relative rendah.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja berarti suatu tindakan yang diambil dengan penilaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap pada pegawai. Ketika disiplin kerja pegawai tinggi, maka kinerja pegawai ikut tinggi juga, dan sebaliknya

2.2.1.3 Indikator-indikator kinerja

Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu menggunakan SKP, dimana SKP merupakan sasaran penilaian pegawai, pada Puskesmas Mayangan Jogoroto kinerja pegawai non PNS (Bidan Dan Perawat) menggunakan penilaian yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu :

1. Kuantitas yaitu merujuk pada jumlah kerja yang dihasilkan oleh pegawai. kuantitas kinerja dapat dilihat dari berapa banyak laporan pekerjaan yang mampu di selesaikan.
2. Kualitas yaitu seberapa karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kualitas kerja berkaitan mutu pegawai dimana pegawai di tuntun pada kerapian, ketelitian atau

tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Komitmen yaitu dimana pegawai memberikan pelayanan kesehatan, dimana pegawai secara moral berkewajiban untuk merawat seluruh pasien. Namun dalam situasi tertentu terdapat risiko bahaya yang lebih besar daripada kewajiban moral pegawai dalam menolong pasien.
4. Kerjasama yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.
5. Integritas yaitu kemampuan pegawai dalam bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang ada di alam organisasi..
6. Orientasi pelayanan yaitu suatu sikap atau perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik yang meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja, dll.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian kompensasi

Pemberian kompensasi kepada pegawai yang terdapat pada perusahaan atau organisasi merupakan sesuatu yang sangat relatif rumit, karena pada kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Negara, tepat, adil, sesuai dengan kelayakan hidup, disuatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, skill, status sosial dan lain-lain), sesuai dengan kondisi

perekonomian suatu Negara dan lain sebagainya. Jika kebijakan kompensasi yang diberikan telah tepat dan sesuai, tetapi pada pemberian kompensasi tersebut tidak memberikan dampak yang baik pada kinerja, maka dapat dikatakan bahwa pegawai masih belum memberikan kualitas kinerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2016) dimana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Besaran balas jasa yang diterima oleh karyawan tergantung pada tanggung jawab masing-masing, semakin baik pemberian kompensasi maka dapat mendorong karyawan semakin produktif. Sedangkan pada pendapat menurut Mangkunegara (2013), kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan.

Dari definisi kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai yang dibayarkan berupa uang atau bentuk lainnya. Pemberian kompensasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah, maka kinerja pegawai akan menurun karena pegawai merasa bahwa

kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.2.2 Tujuan kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama dimana dengan pemberian kompensasi akan terjalin korelasi antara atasan dan bawasanya.
2. Kepuasan kerja dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya berdasarkan pada kompensasi jabatannya
3. Pengadaan efektif yaitu ketika kompensasi yang di berikan besar, maka pengadaan kualitas pegawai menjadi lebih mudah
4. Motivasi yaitu ketika kompensasi yang diberikan sesuai maka dapat memotivasi pegawai
5. Stabilitas karyawan dimana berdasarkan pada pemberian kompensasi yang adil maka dapat menjadikan stabilitas pegawai terjamin
6. Disiplin dimana ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang besar maka dapat dipastikan disiplin pegawai meningkat.
7. Pengaruh serikat buruh yaitu ketika program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan, serta pegawai akan focus terhadap pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah yaitu jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan undang-undang yang berlaku maka intervensi antara buruh dan pemerintah tidak akan terjadi.

2.2.2.3 Bentuk kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Dimana kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, sedangkan untuk kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas, asuransi, dan lain sebagainya.

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

1. Gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai serta memiliki jaminan yang pasti.
2. Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian yang telah bekerja serta sesuai dengan perjanjian yang disetujui
3. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar dari gaji yang diberikan kepada pegawai.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

1. Tunjangan merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang di bayarkan sesuai dengan kebijakan perusahaan seperti, tunjangan hari raya, uang pension

2. Asuransi kesehatan adalah jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai untuk menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja.
3. Fasilitas kantor adalah fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai dan transportasi.

2.2.2.4 Indikator-indikator kompensasi

Indikator kompensasi merupakan suatu cara organisasi dalam mengukur hasil pekerjaan atau pencapaian kerja pegawai. Menurut Simamora (2015) mengungkapkan secara umum terdapat berbagai indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai serta memiliki jaminan yang pasti.
2. Insentif ialah kompensasi yang telah diberikan hanya kepada pegawai tertentu saja, sebab bisa menunjukkan keberhasilan prestasinya di atas standar.
3. Tunjangan yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa yang diterima atas pengorbanan yang dilakukan. Yaitu tunjangan hari raya, uang pensiun, dll.

2.2.3 Disiplin kerja

2.2.3.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja pada pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi, dimana ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang

baik maka tujuan organisasi dapat tercapai, dan sebaliknya. Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, baik berupa peraturan tertulis dan tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Dimana para pegawai diharapkan untuk dapat mentaati peraturan yang telah dibuat. Terdapat pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan begitu jika peraturan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan, maka pegawai tersebut mempunyai disiplin yang buruk.

Berdasarkan dengan pendapat yang telah di paparkan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja harus selalu diterapkan pada organisasi dimana dengan menerapkan disiplin kerja maka tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perbuatan seseorang, dimana pegawai tersebut taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, guna mencapai suatu tujuan organisasi. Maka dengan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

2.2.3.2 Indikator-indikator disiplin kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016), yaitu:

1. Kehadiran yaitu dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dalam peraturan perusahaan.
2. Sanksi Hukuman di perusahaan yaitu tentang apa saja hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.
3. Tanggung jawab, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berkerja sama dengan unit lainnya dalam perusahaan.
4. Taat terhadap peraturan perusahaan Taat terhadap peraturan perusahaan seperti dasar tentang cara berpakaian yang baik dan rapi dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai yang dibayarkan berupa uang atau bentuk lainnya. Pemberian kompensasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diberika rendah, maka kinerja pegawai akan menurun karena pegawai merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Henifah (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Ambalawi.

2.3.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja harus selalu diterapkan pada organisasi dimana dengan menerapkan disiplin kerja maka tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perbuatan seseorang, di mana pegawai tersebut taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, guna mencapai suatu tujuan organisasi. Maka dengan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut hasil penelitian Rukhayati (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talise

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan suatu penjelasan sementara dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2016) kerangka berfikir merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

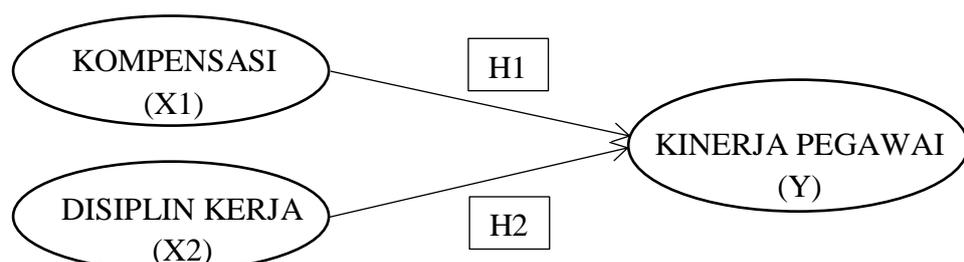
Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel yang memiliki keterkaitannya yang satu dengan yang lain. Terdapat variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y1).

Pertimbangan peneliti memilih kompensasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai yaitu berdasarkan pada penelitian Henifah (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Ambalawi.

Menurut hasil penelitian Rukhayati (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talise

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kajian teori serta dari dukungan peneliti terdahulu, maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa pegawai atau seseorang mau bekerja. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan terpacu untuk dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Selain kompensasi, terdapat pula disiplin kerja yang juga menjadi salah satu hal terpenting dalam melakukan sebuah pekerjaan, karena dengan kedisiplinan pegawai maka dapat mempercepat tujuan organisasi akan terwujud atau tercapai dengan baik dan maksimal. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pikiran tersebut maka dapat di buat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = kompensasi sebagai variabel independen

X2 = disiplin kerja sebagai variabel independen

Y = kinerja pegawai sebagai variabel dependen

—————> = pengaruh variabel independen terhadap variabel
Dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara suatu masalah dimana masalah tersebut belum di uji kebenarannya, dalam mendapatkan suatu kebenaran atau kejelasan dari suatu fakta. Berdasarkan pada uraian di atas maka dapat dirumuskan dengan dugaan sementara peneli tian ini yaitu :

H1 : semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai
Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto

H2 : semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai
Non PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto