

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Grand Teori

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2006), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurut seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya dapat manfaat (benefit) dan terdapat ada rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable)

Teori pertukaran sosial teori ini dikembangkan oleh John W. Thibaut, Harold H. Kelley, George C. Homans, Richard Emerson dan Pete M., menyatakan bahwa karyawan yang telah memahami perusahaannya mampu memenuhi kebutuhan maka mereka akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan memberikan keuntungan kepada perusahaan dengan memperbaiki kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang positif.

Teori pengharapan (expectancy theory) dikembangkan oleh Vroom pada tahun 1964. Motivasi Vroom, mengarah kepada keputusan mengenai seberapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. Menurut Mas'adah (2020) terdapat tiga hubungan dalam teori pengharapan yaitu

1. Hubungan antara usaha dengan prestasi
2. Hubungan prestasi dengan penghargaan organisasi
3. Hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan karyawan.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah definisi dari kata performance, namun ada pula yang mengartikan bahwa performance adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja, sebenarnya kinerja memiliki arti kata yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung. Menurut (Alifian, 2020) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

(Rini Astuti & Suhendri, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sinta Herlini Putri & Onsardi, 2019) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Sinta Herlini Putri & Onsardi, 2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas/pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dengan dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk berkerjasama sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.3 Kompensasi Finansial

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem pemberian kompensasi dalam perusahaan

harus di sesuaikan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Perusahaan harus menyeimbangkan biaya kompensasi untuk menjamin daya saing organisasi dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan dan kinerjanya.

(Jaenab, 2021) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok: Gaji, Upah dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

(Moch. Rizal & Fensi Handayani, 2021) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Menurut (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan karyawan
3. Standard Biaya Hidup karyawan
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Permintaan dan Persediaan
6. Kemampuan Membayar

### **2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial menurut (Maryani, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah, yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif, yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. Memberikan penghasilan tambahan diluar gaji seperti tunjangan hari raya
5. Fasilitas, yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

(Pratama, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan. Tanpa disiplin karyawan sangat sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

(Syardiansah, 2022) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Pranitasari, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Pranitasari, 2021) indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

## 2.5 Penelitian Terdahulu

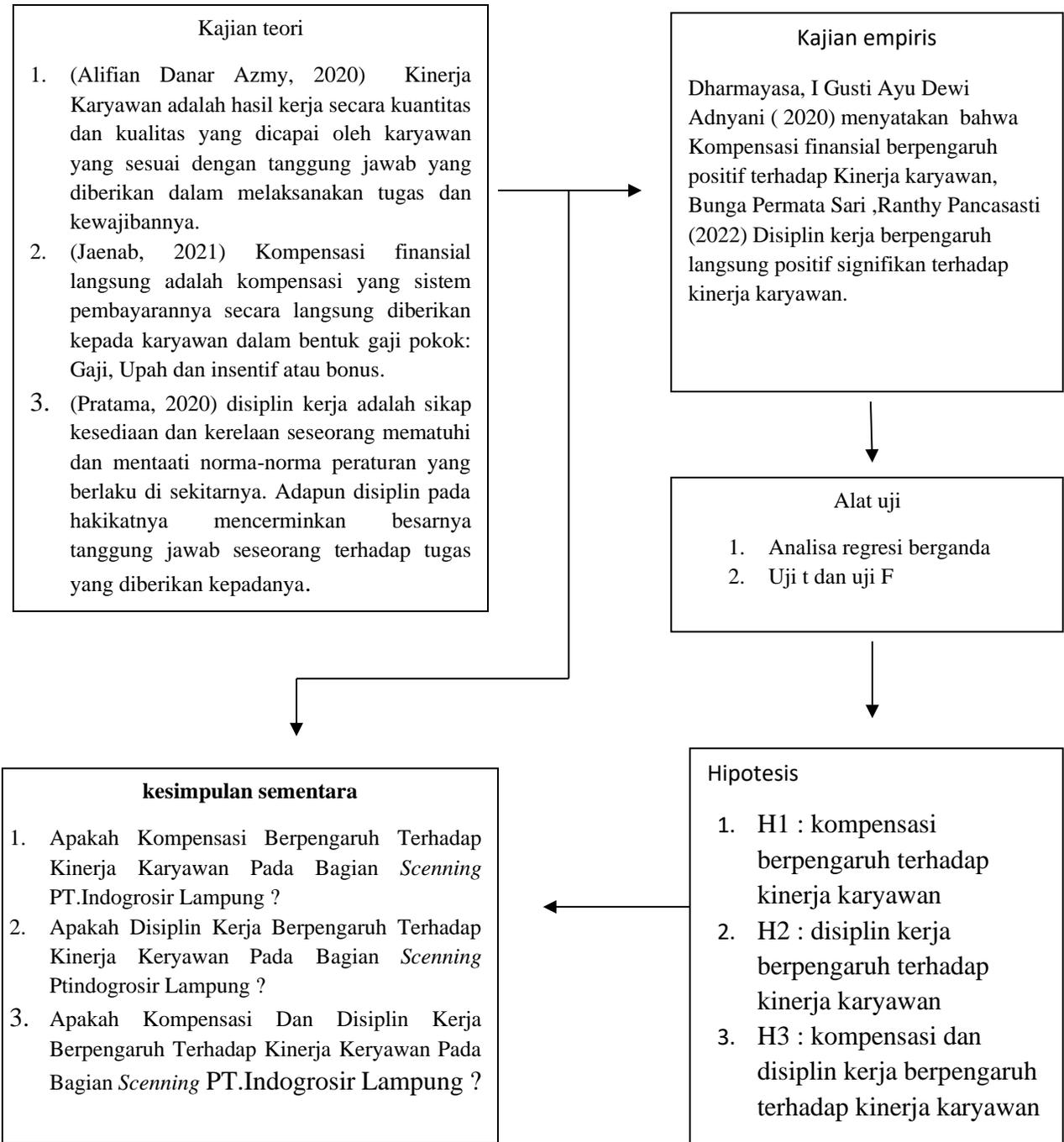
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul	Perbedaan	komtribusi	Hasil
1	Alifian Dandar Azmy, Asmara Indahingwati (2020)	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUSTIKA CITRA RASA	Variabel motivasi, tempat penelitiannya, sampel 86 responden,	Sebagai referensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Bunga Permata Sari, Ranthy Pancasasti (2022)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja	Variabel Mitivas, tempat penelitian,	Sebagai referensi	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten	sampel 85 responden,		signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Syardiansah, Maulana Rahman(2022)	PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Variabel Beban kerja, tempat penelitian, sample 103 responden.	Sebagai referensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
4	Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi (2019)	THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MURIA KUDUS UNIVERSITY	MOTIVATION	as reference	The results showed that the variable compensation, motivation and discipline work simultaneously positive and significant influence on employee performance
5	1Sinta Herlini Putri, 2Onsardi (2019)	The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance	Work environment	as reference	The results of the study show that: Work Discipline and work environment influence employee performance.

## 2.6 Kerangka Pikir

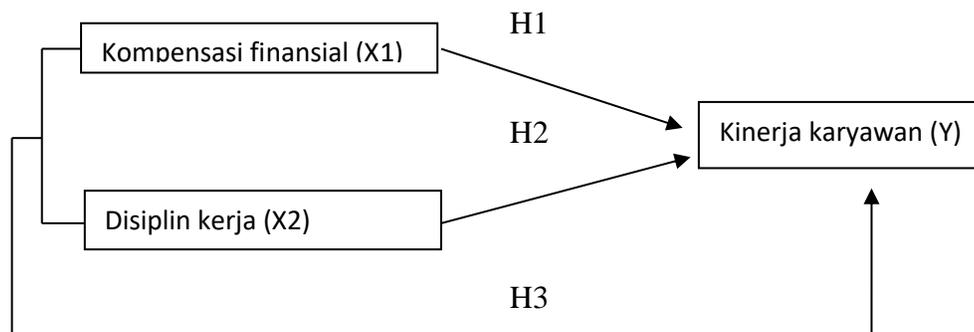
**Tabel 2.2**  
**Kerangka Pikir**



## 2.7 Kerangka Penelitian

Tabel 2.3

### Kerangka Penelitian



Hipotesis diduga

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa

### 2.8.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai denganteori yang di kembangkan oleh (Jaenab, 2021) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok: Gaji, Upah dan insentif atau bonus. Dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa yang baik seperti kenaikan gaji

dan upah ataupun insentif atau bonus yang lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Bagoes Dharmayasa, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020) menyatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Sehingga penelitian mengajukan hipotesis yaitu:

**H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.**

### **2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh (Pratama, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dimana Disiplin karyawan yang baik mampu mempercepat tujuan perusahaan seperti karyawan selalu mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan bertanggung jawab atas tugas yang telah di berikan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot menyebabkan perlambat pencapaian perusahaan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Bunga Permata Sari ,Ranthy Pancasasti (2022) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu :

**H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung.**

### **2.8.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

(Jaenab, 2021) Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, yang dimana sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok: Gaji, Upah dan insentif atau bonus. karyawan yang

memiliki kinerja yang baik akan memperoleh balas jasa yang baik seperti kenaikan gaji dan upah ataupun insentif atau bonus yang lainnya. Pratama 2020 Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta untuk meningkatkan kinerja, sehingga Disiplin kerja yang baik mampu mempercepat tujuan perusahaan seperti karyawan selalu menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan bertanggung jawab atas tugas yang telah di berikan perusahaan, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Bagoes Dharmayasa, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020) menyatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Bunga Permata Sari, Ranthi Pancasasti (2022) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya jika perusahaan meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

**H3: Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Scanning* PT Indogrosir Lampung**