

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, berdasarkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan, yang meliputi antara lain volume produksi, kualitas produksi, masa produksi, serta sikap kerja dan kooperatif (Saputri dan Yusrizal, 2018). Mulyapradana dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya. Putri (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Loppies (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau unit dalam melaksanakan tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar kinerja, sasaran kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. sebelumnya dan disepakati bersama.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Keterampilan dan potensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan adalah hal yang dimiliki seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja adalah rancangan yang pekerjaannya akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang memimpin dan 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 adalah 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 bekerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Saputri dan Yusrizal (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok menurut standar kerja. Setiap pekerjaan mempunyai persyaratan yang berbeda-beda, sehingga pegawai harus memenuhi persyaratan yang berbeda-beda agar pegawai dapat memenuhi persyaratan tersebut baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
2. Kualitas kerja, setiap pegawai perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar mutu tertentu yang harus disesuaikan oleh pekerja agar dapat melaksanakannya sesuai dengan kondisi. Pegawai dikatakan sukses apabila mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang disyaratkan di tempat kerja.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerja lain.
4. Absensi, beberapa jenis pekerjaan memerlukan kehadiran karyawan pada waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar siap mengubah perilakunya dan berupaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan perusahaan. Zahara dan Hidayat (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengubah pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar karyawan dengan sukarela berusaha untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerjanya. Supriyadi (2017) menyatakan disiplin adalah penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Hasim (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah penghormatan, ketundukan, ketaatan terhadap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk mengikutinya dan serta merta menerima sanksi bilamana ia melanggar kewajiban dan wewenangnya. . Farisi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Prasetyo dan Marlina (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap yang berlaku di kalangan karyawan untuk menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang membuat karyawan dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan.

digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan karyawannya agar mempunyai sikap hormat, hormat dan patuh terhadap peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah, sebagai berikut:

1. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan fitrah manusia selalu merasa penting dan meminta diperlakukan sama dengan orang lain
2. Waskat (pengawas melekat). Merupakan kegiatan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan serta menciptakan sistem pengendalian internal.
3. Semakin berat sanksinya maka karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan tersebut semakin menurun.
4. Ketegasan, artinya manajer harus berani dan tegas serta bertindak sesuai dengan itu untuk menghukum karyawan yang melanggar aturan.
5. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja membantu terciptanya disiplin yang baik dalam perusahaan.

6. Tujuan dan keterampilan berpengaruh terhadap disiplin karyawan Sasaran yang dapat dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan bagi karyawan harus sejalan dengan keterampilan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukannya.
7. Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan teladan bagi para karyawan.
8. Reward (gaji dan kesejahteraan) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan karena reward memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang digunakan perusahaan untuk membayar gaji tertentu. Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan maksimal. Jika kompensasi finansial mencukupi maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Suwati (2020), kompensasi finansial dibayarkan kepada karyawan yang bersangkutan dalam mata uang dan jumlah tertentu. kompensasi finansial menurut Satriawan (2019) adalah imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai karyawan yang memberikan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan. Menurut Sugjianto (2018), kompensasi finansial adalah kompensasi yang berkaitan dengan masalah moneter atau keuangan. Priansa (2018) berpendapat bahwa kompensasi finansial merupakan pengaturan umum untuk memberikan penghargaan kepada pemberi kerja dan

pekerja. Baik secara langsung dalam bentuk uang (finansial) maupun tidak langsung (non finansial).

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan dalam Priansa (2018, p. 333) adalah sebagai berikut

1. Permintaan dan penawaran, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan (permintaan), maka kompensasinya relatif kecil. Di sisi lain, jika jumlah pencari kerja lebih sedikit dari pada jumlah lowongan, kompensasi relatifnya lebih tinggi.
2. Serikat pekerja, jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan mempunyai pengaruh yang kecil, maka tingkat keuntungan akan relatif rendah.
3. Produktivitas kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka semakin tinggi gajinya. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja buruk dan rendah, maka kompensasi yang diberikan akan kecil.
4. Pemerintahan dengan undang-undang dan keputusan presiden, dewan negara menetapkan besaran upah minimum regional (UMR) dengan undang-undang dan keputusan presiden. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sembarangan menentukan besaran tunjangan karyawan.
5. Biaya hidup, jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka tingkat kompensasinya pun semakin tinggi. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka tingkat kompensasinya pun akan relatif rendah.
6. Jabatan kerja, pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi menerima remunerasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, pekerja dengan posisi lebih rendah menerima kompensasi yang kecil.

Hal ini wajar karena seseorang yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab besar seharusnya menerima kompensasi yang lebih besar.

7. Pendidikan dan pengalaman kerja, dalam hal pendidikan tinggi dan masa kerja lebih lama, kompensasinya lebih tinggi. Sebaliknya, pekerja dengan pendidikan dan pengalaman kerja rendah mempunyai upah yang lebih rendah.
8. Kondisi perekonomian nasional, bila kondisi perekonomian nasional maju (cangkul), maka tingkat upah lebih tinggi karena mendekati kesempatan kerja penuh, sebaliknya bila kondisi perekonomian kurang berkembang (resesi), tingkat upah rendah karena jumlahnya banyak. Pengangguran (pengangguran).
9. Jenis dan jenis pekerjaan, apabila jenis dan sifat pekerjaannya sulit serta mempunyai risiko tinggi (finansial, keamanan), maka tingkat imbalannya lebih tinggi karena memerlukan keterampilan dan ketelitian. Namun jika jenis dan sifat pekerjaannya ringan serta risikonya (finansial dan kecelakaan) kecil, maka tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, merakit komputer menghasilkan lebih banyak daripada bekerja sebagai karyawan

2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Dhananjaya (2019) adapun indikator Kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup, gaji merupakan suatu upah pokok yang sering digunakan dalam pemeliharaan pekerja produksi. Upah biasanya mewakili upah mingguan, bulanan atau tahunan. Menyesuaikan insentif dengan harapan
2. Manfaat adalah kompensasi tambahan yang melebihi atau melampaui gaji atau gaji yang ditawarkan oleh organisasi.

3. Kesesuaian kompensasi dengan harapan, tunjangan mencakup asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun dan tunjangan lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

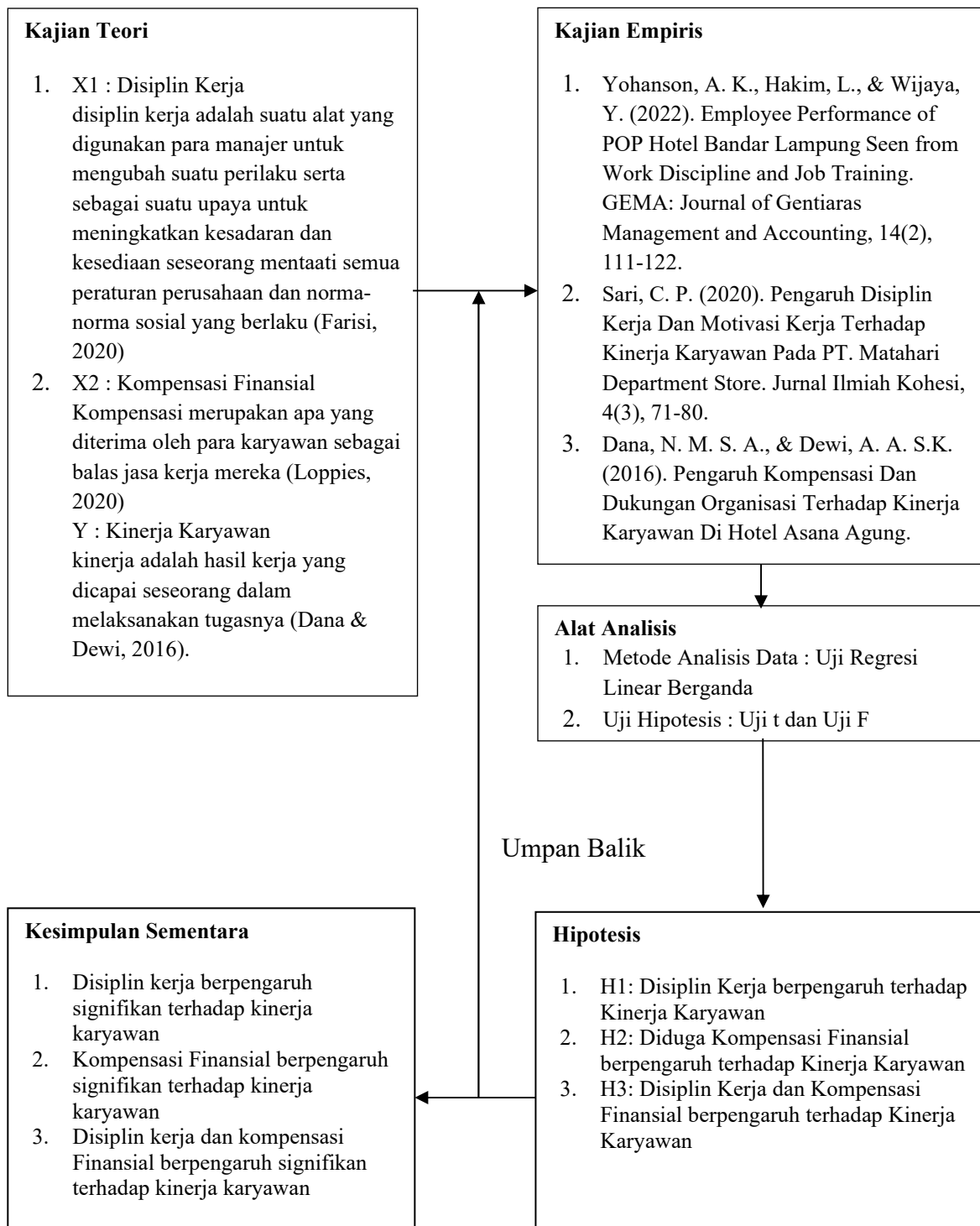
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hendrayani, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru	Regresi linear Sederhana	Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru
2	Loppies (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Je Meridien Hotel Kota Sorong	Regresi Linear Sederhana	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Je Meridien Hotel Sorong
3	Mulyapradana, dkk (2020)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan	Regresi Linear Sederhana	Dapat dijelaskan bahwa ada Pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan.
4	Muhammad Iqbal R, Susi Handayani, Meilin Veronica (2023)	<i>The Effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Contract Employees at PT. Astra International Palembang</i>	Linear Regression Analysis	<i>The results of this study indicate that there is a significant influence of motivation and work discipline on the performance of contract employees at PT. Astra International Tbk Plaju Palembang.</i>
5	Yulia, Angraeny, Arraditya, Rizki (2023)	<i>The Influence of Leadership, Competence and Work Discipline on Employee Performance</i>	Linear Regression Analysis	<i>There is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang</i>
6	Yohanson A.K, Lukmanul Hakim, Yulian Wijaya (2022)	<i>Employee Performance of POP Hotel Bandar Lampung Seen from Work Discipline and Job Trainin</i>	Linear Regression Analysis	<i>The results of this study indicate that Work Discipline affects the Employee Performance of Hotel POP Bandar Lampung.</i>

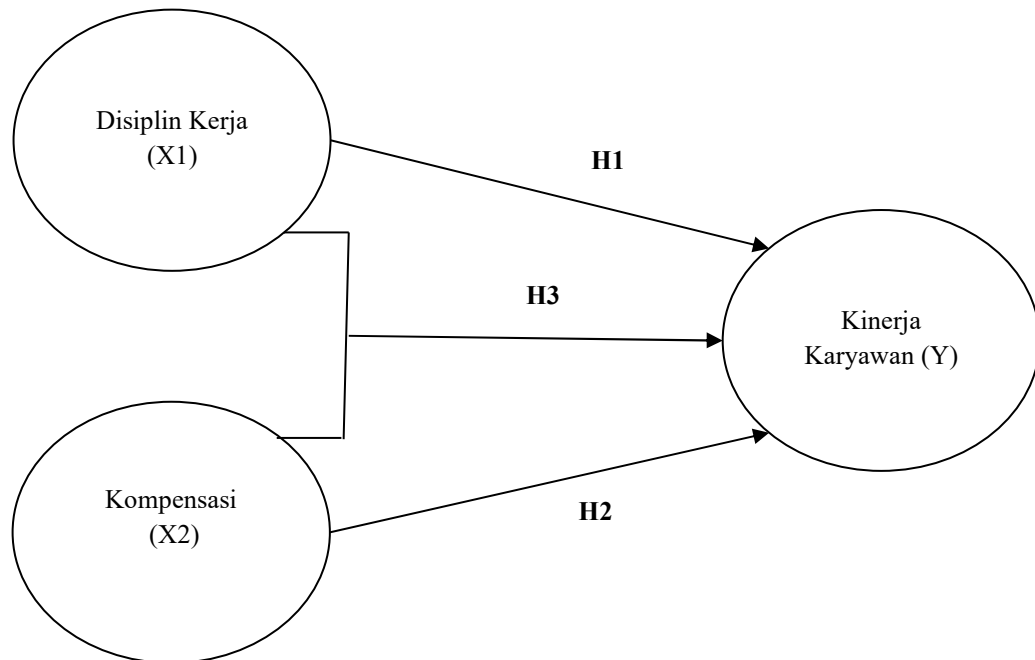
Sumber: Data Diolah, 2024

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

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

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan meningkatkan semangat kerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi. Disiplin karyawan yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi secara efektif dan efisien mempengaruhi kemajuan pencapaian tujuan perusahaan.

Supriyadi (2017) menyatakan disiplin adalah penerapan manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang dihasilkan adalah:

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung

2.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial langsung yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dapat berupa manfaat yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, seperti perlindungan (asuransi, pemecatan, tunjangan anak sekolah, pensiun), biaya luar, waktu kerja (lembur, hari libur dan layanan rumah tangga dan kendaraan lainnya). Tujuan pemberian remunerasi antara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena imbalan yang diberikan kepada karyawan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik di tempat kerjanya dan mereka tentu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dan jika sebaliknya, jika kompensasi finansial tidak sesuai. Pratama (2019) menyatakan bahwa kompensasi moneter adalah apa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

H2: Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mencapai hasil yang maksimal, maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan, antara lain memastikan gaji yang baik bagi karyawannya, karena gaji merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan memotivasi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem penghargaan yang baik, maka umumnya karyawan tersebut bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana et al. 2020). Disiplin merupakan fungsi fungsional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula hasil yang dicapainya (Supriyadi, 2017). Penelitian Maryad dan Misrania (2020) menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian Faris (2020) menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja, Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Arista Rajabasa Lampung