

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teory**

##### **2.1.1 Manajemen**

(Bakti & Aminuddin Irfani, 2023) mengungkapkan bahwa manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022) menyatakan, dengan membuat seseorang bekerja sekeras mungkin yang ia bisa, tidak lantas dapat mengoptimalkan kinerja yang telah dilakukan. Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran dalam waktu yang realtif cepat.

##### **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

Menurut (Bakti & Aminuddin Irfani, 2023) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya

yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

## **2.2 Definisi Variabel**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Menurut (Saefullah, 2022) Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau

imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang. Sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut R. Supomo & Eti Nurhayati (2018:99) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan. Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan).
2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada

tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.

3. Kemampuan Perusahaan. Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerjaan akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian, perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan.
4. Serikat Buruh atau Organisasi. Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.
5. Pemerintah dan Undang-Undang Keppres Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

### **2.2.3 Indikator Pengukuran Kompensasi**

Menurut Afandi (2018:194) indikator pengukuran kompensasi terdiri dari :

1. Upah dan Gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut (Wulandari, 2019) Disiplin kerja adalah “masuk dalam kategori baik yaitu mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap segala tugas yang telah diberikan kepadanya.” Dan kedisiplinan yang tidak disertai dengan kemampuan kerja maka segala tujuan tersebut tidak akan dicapai. Apabila karyawan ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal.

Menurut (Ayu dkk., 2015) disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di

dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Tanjung,2015:27) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

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 pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

### **2.3.3 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan 2020) beberapa indikator yang bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Balas Jasa.

4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sangsi Hukum.
7. Ketegasan.
8. Hubungan Kemanusiaan.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. (Ronal,2019). Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (Nur Adinda dkk., 2023) Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.

(Rofiq Noorman Haryadi dkk., 2022) Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena mengingat kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, disamping itu juga dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan makapekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih.

#### **2.4.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Nur Adinda dkk., 2023) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar :

1. Faktor dari dalam dirinya sendiri antara lain :
  - a. Pengetahuan
  - b. Keterampilan
  - c. kompetensi yang dimiliki
  - d. motivasi kerja
  - e. Kepribadian
  - f. Sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja.
2. Faktor dari luar dirinya antara lain :
  - a. gaya kepemimpinan atasan
  - b. hubungan antar karyawan
  - c. kompensasi
  - d. lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

#### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. ketepatan waktu
4. efektivitas biaya
5. kebutuhan akan pengawasan
6. hubungan antar perseorangan.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

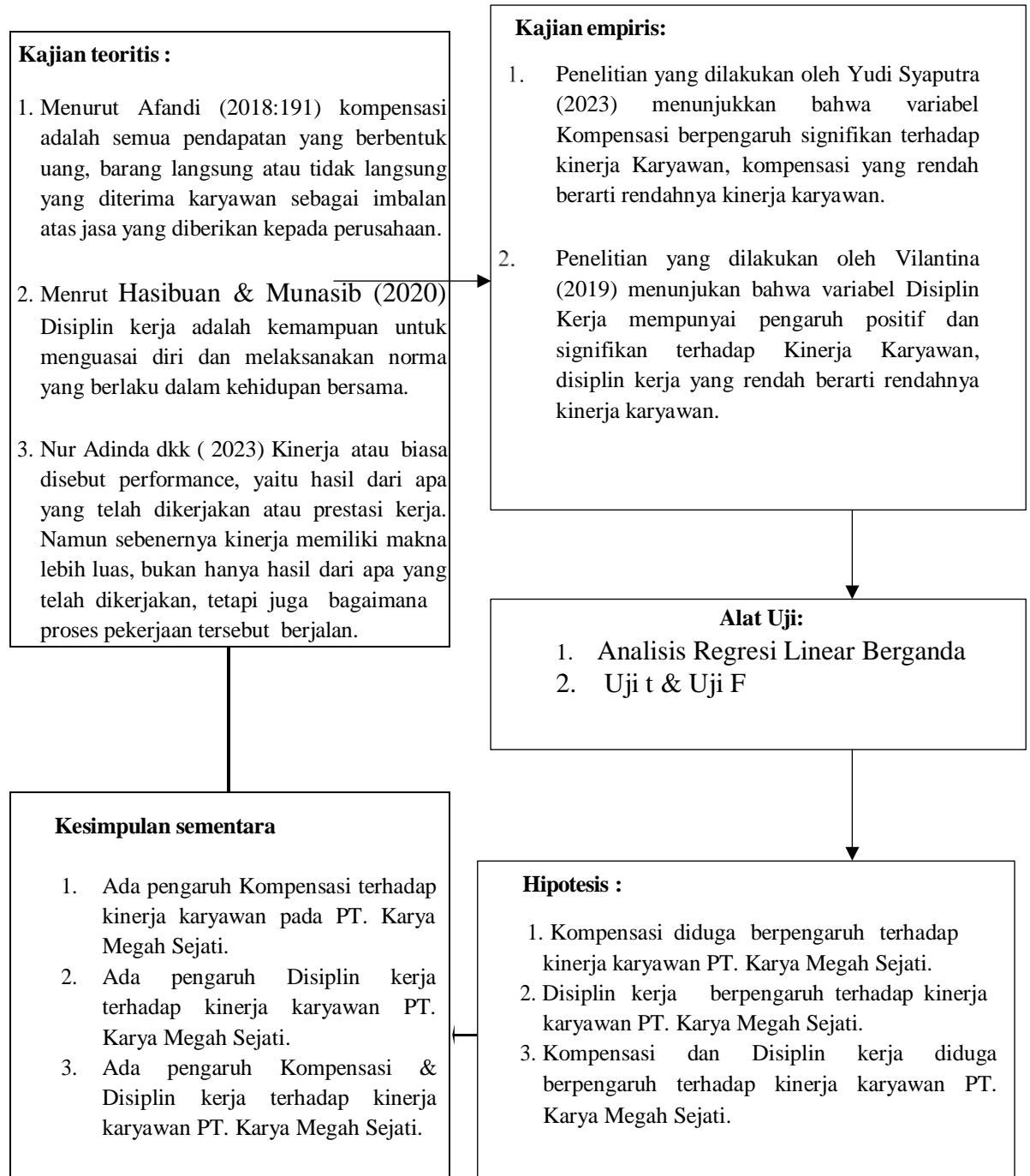
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontibusi
1	Vilantina, Saptani Rahayu (2019)	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Pancadarma Puspawira Karanganyar.	X2,X3 dan Objek Peneliti	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	Penelitian ini sebagai pendukung penelitian yang sedang di lakukan.
2	May Handry (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pola Indah Gas Medan.	X3 dan Objek Penelitian	Disiplin kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini sebagai pendukung penelitian yang sedang di lakukan.
3	Aida Fitriah, Dwi Wahyu Artiningsih, Noorlaily Maulida (2019)	Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala.	X1 dan Objek Penelitian.	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	Penelitian ini sebagai pendukung penelitian yang sedang di lakukan.
4	Yudi Syaputra, Fride Eka Dharina, Hendri Herman (2023)	<i>The Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline On Employee Performance AT ABC Gas Station In Batam.</i>	X2 dan Objek Penelitian.	<i>The results of this study conclude that: Compensation has a significant effect on employee performance, low compensation means low employee performance;</i>	Penelitian ini sebagai pendukung penelitian yang sedang di lakukan.
5	Rasyid, Achmad., Roziki, Sulistiyo (2022).	<i>The effect of compensation and motivation of employee to employee performance SPPBE North Sulawesi.</i>	X2 dan Objek Penelitian.	<i>The results of this study conclude that: Compensation has a significant effect on employee performance.</i>	Penelitian ini sebagai pendukung penelitian yang sedang di lakukan.

Sumber : Data diolah, 2023

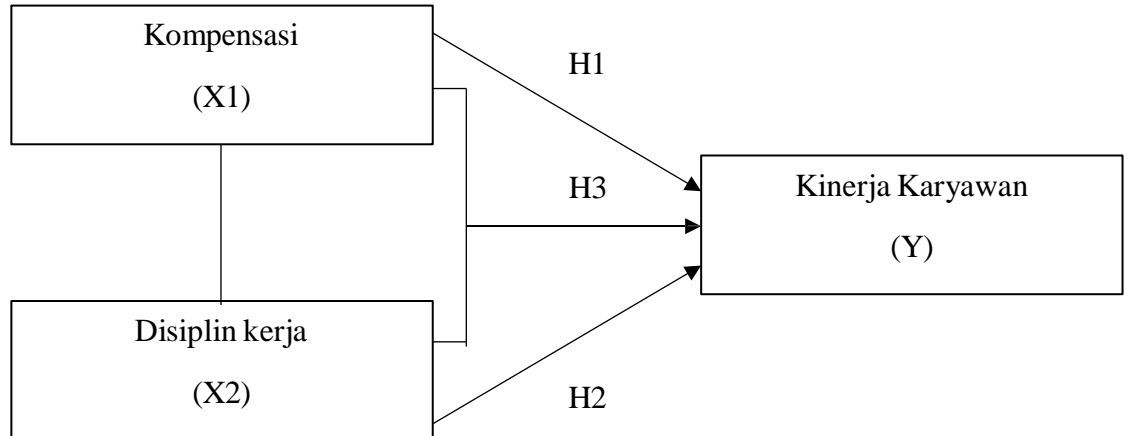
## 2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada pembahasan diatas maka dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut:



### 2.6.1 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa seseorang mau bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja, dengan begitu karyawan akan terpacu untuk meningkatkan hasil kerjanya. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu tindakan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar melakukan semua kegiatan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila hal ini dijalankan akan memacu peningkatan hasil kerja. Sehingga kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah kerangka penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.7.1 Pengaruh Antara Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Syaputra (2023) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, kompensasi yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.**

### 2.7.2 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai

datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Vilantina (2019) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, disiplin kerja yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

**H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.**

### **2.7.3 Pengaruh Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (y) (Nur Adinda dkk., 2023) Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Syaputra (2023) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, kompensasi yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Vilantina (2019) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, disiplin kerja yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan yaitu :

**H3 : Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar.**