

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016, p.117), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu, sedangkan menurut Mangkunegara (2013, p.83), 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. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016, p.121), tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016, p.118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya

hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Benefit

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Jundah Ayu Permatasari (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. Menurut Hasibuan (2016, p.193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, dan terwujudnya dalam suatu tujuan organisasinya. Menurut Hasibuan (2013, p.193) Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Menurut Siagian (2010, P.295) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, p.129), ada 2 bentuk kegiatan pendisiplinan kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Permatasari, Mochamad dan Yuniadi (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki Disiplin Kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki Disiplin Kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010, p. 150), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan, (2016, p.94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013, p.67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2013, p.13), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010, p.152) yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

2.4 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Arianty (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PY. Asam Jawa Medan	Variabel Bebas: Kompensasi Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Kompensasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	Variabel Bebas yang digunakan dan Tempat Penelitian
2	Krisma sari dan Frianto (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir	Variabel Bebas: Kompensasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	Tempat Penelitian
3	Ardian dy dan Iskandar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	Variabel Bebas yang digunakan dan Tempat Penelitian
4	Loana, Bambang dan Gunawan (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. AXA financial Indonesia Sales Office Malang)	Variabel Bebas: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	Variabel Bebas yang digunakan dan Tempat Penelitian
5	Permatasari, Mochammad dan Yuniadi (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)	Variabel Bebas: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	Variabel Bebas yang digunakan dan Tempat Penelitian

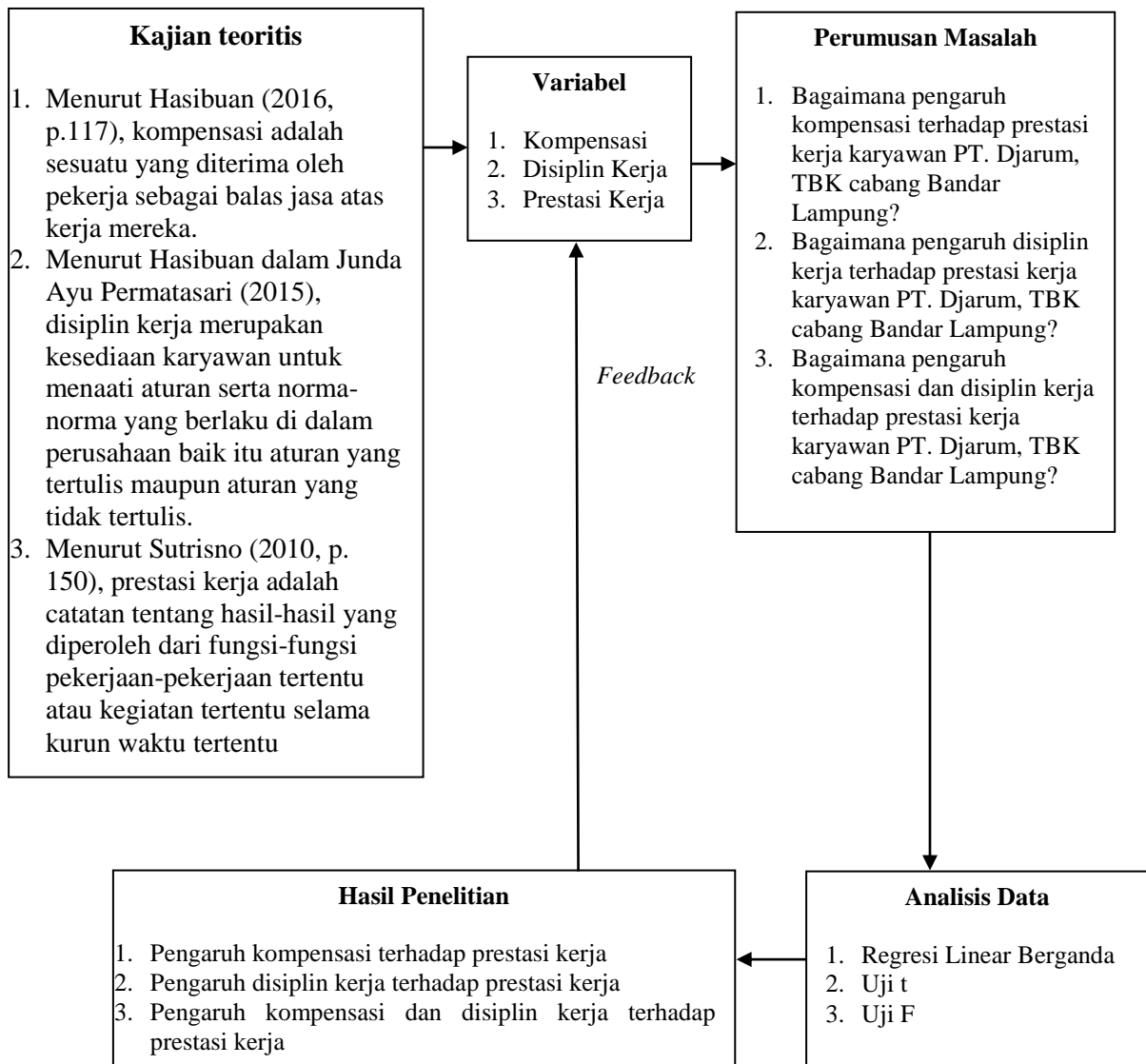
Sumber: Data diolah (2018)

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada

penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan PT. Djarum, TBK cabang Bandar Lampung. Selanjutnya perbedaan terletak pada objek penelitian, yaitu pada penelitian ini objek yang digunakan adalah kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja. Selain itu penelitian ini juga dilakukan pada tahun 2018.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Acheampong dalam Timoti Hendro (2010) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu. Hasibuan (2016, p.121), mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai motivasi yaitu jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan kerja yang optimal sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Krismasari dan Frianto (2014), juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, Tbk cabang Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, dan terwujudnya dalam suatu tujuan organisasinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiandy dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Krismasari dan Frianto (2014), juga menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, Tbk cabang Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010, p. 150), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiandy dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Krismasari dan Frianto (2014), juga menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Djarum, Tbk cabang Bandar Lampung.