

BAB II LANDASAN TEORI

1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepada nya. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan nya, strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorang nya dan atau dengan memperlihatkan kopetensi yang dinyatakan relefan bagi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2009) adalah penentuan secara periodik evektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

1.2 KOMPENSASI

2.2.1 Pengertian Kompensasi

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

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan financial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Pangabean (2005:181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2011) kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non financial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2.3 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 besar.
2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Kinerja Karyawan
Jika kinerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, Sebaliknya kalau kinerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
4. Serikat Buruh atau 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.

5. Pemerintah dan Undang-undang Damkeppres

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

6. Biaya Hidup

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 relative kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawann 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. Jenis Sifat dan Pekerjaan

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

10. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi diantaranya:

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 perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

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

1.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak akan berbuat sebagaimana lazimnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kekurangan disiplin dalam sebuah manajemen perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan.

Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut I.G Wursanto (2001:108) disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai

dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2010:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukuman
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Organisasi

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Kepatuhan terhadap peraturan
Karyawan yang taat kepada peraturan jam kerja tidak akan mealaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikutipedoman

kerja yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai referensi atau acuan dalam melakukan pelaksanaan penelitian. Maka beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

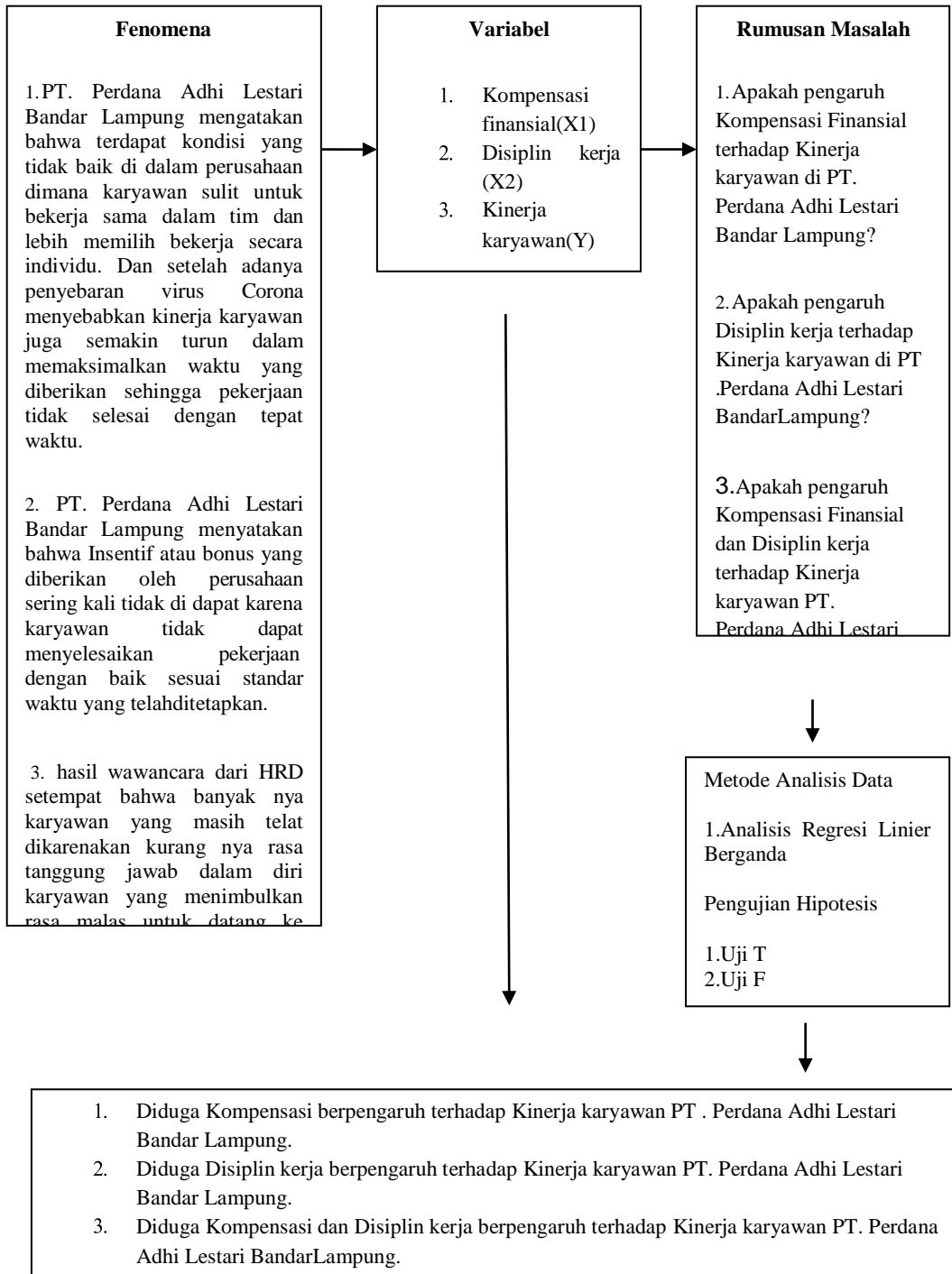
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode/Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Catherine Purnama	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi.	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Ali Wairoy	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja

					dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	analisis regresi berganda, uji t, uji F	Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Riut Iptian, Zamroni Zamroni, Riyanto Efendi	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance	Disiplin kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.
5	Sondang Ni Bulan Marbun, Donna Maryati Panggabean	Effect of Work Compensation and employee Performance in PT. Berjaya Group Medan	Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)		Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

1.5 Kerangka Pemikiran

Bedasarkan latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikiran dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



1.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

(Sugiono, 2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung, objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variable dependen dan satu variable independen (bebas) yang berperan sebagai variable dependen adalah kinerja karyawan (Y) pada PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung, sedangkan variable independen adalah kompensasi (X1). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan tercapai. Semakin tinggi disiplin karyawan dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di perusahaan, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lain yang ada di perusahaan diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan(Y) berpengaruh terhadap disiplin kerja (X2) pada PT Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung secara positif. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 :Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.

Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen yang berperan sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung, sedangkan variabel independen adalah kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Berdasarkan dari uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung.