

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Variabel Penelitian

2.1.1 Kinerja

Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan suatu standar. Ariyanto, dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Loppies (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu secara kualitas dan kuantitas sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan

Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu
2. Tugas tepat waktu adalah tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan

3. Bekerja tanpa pengawasan yaitu karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh supervisor atau atasan
4. Rencana kerja adalah serangkaian tujuan dan proses yang bisa membantu tim atau seseorang dalam mencapai tujuan
5. Hasil yang lebih baik yaitu karyawan dapat belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik

2.1.2 Kompensasi

Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Loppies (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Maryadi dan Misrania (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Suwarno, (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Sudarsana (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan

Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah, sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.
2. Kepuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis.
3. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan.
4. Kepuasan karyawan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri.

Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang luar biasa
2. Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya
3. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis dan jasa Kesehatan
4. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik

2.1.3 Disiplin Kerja

Hasyim (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Farisi (2020) menyatakan bahwa 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 sosial yang berlaku. Prasetyo dan Marlina

(2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

Arisanti (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Wahyudi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Zahara dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Supriyadi (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya memiliki sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

Zahara dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah, sebagai berikut:

1. Absensi kehadiran
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
3. Bekerja sesuai prosedur

Supriyadi (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran, yaitu tinggi atau rendahnya frekuensi kehadirannya karyawan dalam bekerja
2. Tingkat kewaspadaan, yaitu karyawan melakukan tugas pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian
3. Tanggung jawab, yaitu karyawan mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab
4. Ketaatan dalam standar kerja, yaitu karyawan melaksanakan pekerjaan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
5. Etika kerja, yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

2.1.4 Kepuasan Kerja

Nabawi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Cahyana dan Jati (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya

Subariyanti (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan

persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kepuasan kerja adalah perasaan seseorang baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antar pribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Nabawi (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
3. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang,
5. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis

2.2 Penelitian Terdahulu

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

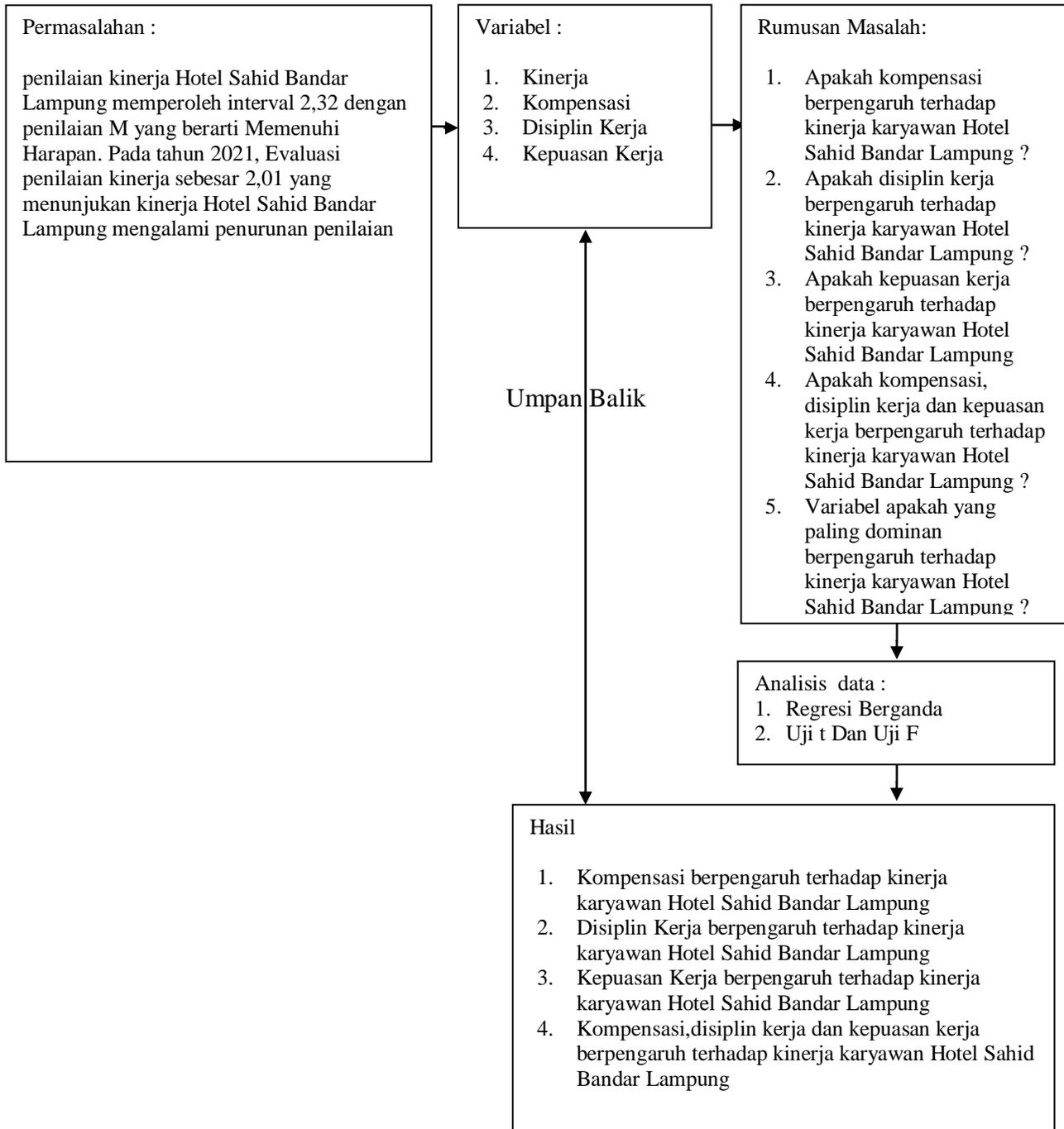
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Oktaviyani, Rahmawati dan Parma (2020)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina
2	Juliana, (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa elatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Loppies (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Je Meridien Hotel Kota Sorong	Regresi Linear Sederhana	Hasil analisis regresi menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Je Meridien Hotel Sorong
4	Mulyapradana, dkk (2020)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan	Regresi Linear Sederhana	Dapat dijeleskan bahwa ada Pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Dafam Kota Pekalongan.
5	Nabawi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
6	Rosmaini dan Tanjung (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	ecara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah, 2021

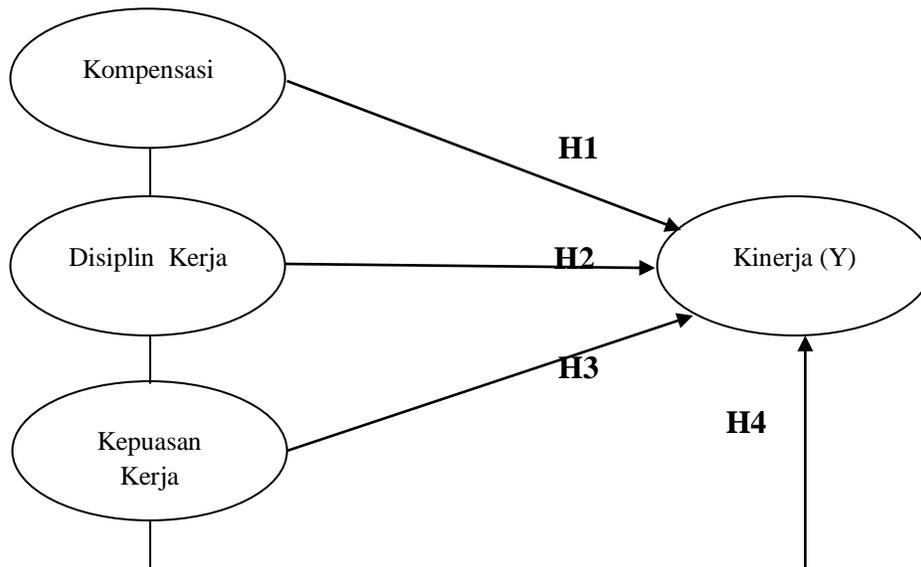
2.3 Kerangka Pikir

2.3.1 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.3.2 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.2

Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

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

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi dipenuhi dan diberikan secara tepat dan adil, maka akan merangsang semangat dan kepuasan kerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dana dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Loppies (2020) menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan artinya jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kemajuan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Supriyadi (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya dan akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan tercapai tujuan organisasi. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan sikap disiplin merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Nabawi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya (Mulyapradana, dkk 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Supriyadi, 2017). Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap efektivitas organisasi, serta merangsang semangat kerja (Subariyanti, 2017)

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Maryadi dan Misrania (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Faris (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H4: Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

