

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Setiap perusahaan menghendaki agar setiap karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang layak. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan semakin disiplin dan patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berikut ini diuraikan secara teoritis tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

Pada umumnya setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kinerja karyawan

semakin meningkat maka akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang baik bagi perkembangannya agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Handoko dalam Tika (2006), kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, lingkungan kerja, teknologi dan fasilitas yang tersedia.

Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Namun terdapat pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2000) yaitu:

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi

Dari kedua faktor tersebut, faktor kemampuan yang dimaksud yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan dimana karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, karyawan yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang tinggi, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai secara optimal.

Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama perusahaan, dan target kerja yang akan dicapai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins,(2006) sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, apakah sudah memenuhi standart yang ditentukan perusahaan atau tidak. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah yang dihasilkan, ini dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.

Ketepatan waktu berkaitan dengan waktu penyelesaian tugas sesuai target yang ditentukan. Jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian berkaitan dengan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara mandiri. Dapat dilihat apakah karyawan mampu melaksanakan tugasnya tanpa adanya pengawasan pimpinan.

2.1.2 Kompensasi

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya adalah hak bagi setiap karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan sebagai pendukung kontribusi karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Rivai (2009) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (*ekstrinsik*) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah.

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu *benefit* dan *service*. *Benefit* merupakan suatu bentuk bantuan berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan secara individu. *Benefit* ini seperti pembayaran asuransi, perawatan karyawan di rumah sakit, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Sedangkan *service* merupakan balas jasa bagi karyawan dalam bentuk pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan, seperti program rekreasi, cafetaria, fasilitas olah raga, fasilitas kerohanian, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian kompensasi di atas dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa baik berupa uang, barang maupun jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak tersebut, dimana pihak perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan, dan peraturan pemerintah dapat ditaati, maka kompensasi hendaknya ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak sesuai dengan Undang-Undang perburuhan.

Hasibuan (2016) menuliskan beberapa tujuan kompensasi, yaitu:

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja
- c. Motivasi
- d. Stabilitas Karyawan
- e. Disiplin
- f. Pengaruh Serikat Buruh
- g. Pengaruh Pemerintah

Dari beberapa tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin baik pula ikatan kerja sama antara manajer dengan karyawan. Sehingga akan terjalin hubungan yang harmonis.

Selain itu, dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya. Karyawan juga akan merasa termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika kompensasi yang diterima cukup besar.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil. Karyawan akan bertahan dan enggan untuk berpindah ke perusahaan lain karena kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi. Hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan karena dengan besarnya kompensasi yang diterima, maka karyawan akan semakin disiplin. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Sementara tujuan kompensasi yang lain yaitu agar pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan Undang - Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) sebagai berikut:

1. Upah/gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang digunakan pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan atau

tahunan. Sedangkan insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan.

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Contoh fasilitas meliputi mobil perusahaan, tempat parkir khusus, tempat beribadah, adanya kipas angin/AC, dan fasilitas lainnya yang menunjang pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan unsur kedisiplinan atau disiplin kerja agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan tepat waktu, efektif dan efisien. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka perusahaan merasa sulit dalam mencapai tujuan yang ditetapkannya.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2010), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin

Ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi menurut Hasibuan (2008) sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Korektif
- c. Pendisiplinan Progresif

Dari ketiga jenis-jenis disiplin menurut Hasibuan (2008), maka masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standart dan aturan perusahaan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Sedangkan disiplin progresif, yaitu tindakan berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, perlu ditegakkan kedisiplinan sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Namun perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan agar perusahaan dapat menciptakan tata tertib yang baik yang dapat dipatuhi oleh para karyawan.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Kenberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan jika balas jasa yang diterima sesuai dengan kontribusi yang dilakukan. Semakin besar

kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

Perilaku seorang pemimpin, cenderung menjadi contoh bagi karyawannya dalam melakukan suatu pelaksanaan kegiatan perusahaan. Jika pimpinan dapat menegakkan disiplin dengan baik, maka karyawan akan ikut patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam suatu perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pedoman bersama. Disiplin tidak akan bisa ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan, karena intruksi yang berupa lisan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Apabila ada seorang karyawan yang melanggar aturan perusahaan, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan begitu, semua karyawan akan merasa terlindungi dan enggan untuk melakukan pelanggaran yang serupa. Namun apabila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, maka akan berpengaruh kepada perilaku karyawan sehingga karyawan akan berbuat seenaknya karena tidak takut akan adanya hukuman.

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan perusahaan perlu adanya pengawasan yang dapat mengarahkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai standart yang ditetapkan. Dengan demikian, karyawan cenderung terbiasa melaksanakan disiplin kerja dan akan menyadari arti pentingnya disiplin bagi suatu perusahaan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan akan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Perlunya kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin seperti melontarkan pujian ketika karyawan berhasil mencapai suatu pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan akan merasa bangga dan karyawan akan lebih giat dalam melakukan tugasnya.

Pemimpin yang demikian, akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan dan wajib ditaati oleh semua para karyawan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan,
2. Kepatuhan terhadap pimpinan,
3. Presensi kehadiran,
4. Ketepatan penyelesaian tugas
5. Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan.

Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat, taat dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kepatuhan terhadap pimpinan, diukur dari seberapa karyawan dapat mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin. Presensi kehadiran dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Ketepatan penyelesaian tugas, diukur dari pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sedangkan kesediaan menyelesaikan tugas tambahan, yaitu sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Syaifurrahim Azhari (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang.	Analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t	Secara simultan variabel kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara terhadap disiplin kerja (Y) Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).
2	Puput Maretha Sari (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.	Analisis regresi linier sederhana, uji F dan uji t	Variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).
3	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Analisis regresi dan uji t	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan variabel Kompensasi sebagai variabel bebas (X).
4	Evawati Khumaedi (2016)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II.	Analisis regresi berganda, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas.	Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini tidak menggunakan variabel Motivasi, tetapi menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel bebas (X).

5	Mr. Abdul Hameed, Mphil (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sector of Pakistan.	Analisis regresi dan teknik analisis deskriptif.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening (M).
6.	Asmawar (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.	Metode uji t, uji F dan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS.

2.3 Hubungan antarvariabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang dilakukan, maka karyawan akan cenderung disiplin dan patuh pada peraturan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaifurrahim Azhari (2015), membuktikan bahwa secara simultan kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang.

Penelitian Puput Maretha Sari (2015) juga membuktikan bahwa kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat dilakukan dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pemberian kompensasi yang layak.

Dengan pemberian kompensasi, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerjanya. Namun apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mr. Abdul Hameed, Mphil (2014) dan Stefanus Andi Pratama (2015) , membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan yang ada di dalam sebuah perusahaan, akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju, karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik. Hal tersebut tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tanpa kedisiplinan, tujuan yang akan dicapai akan sulit terealisasi dan berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin menurun.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Hendri Azwar (2015) dan Evawati Khumaedi (2016) yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan kepatuhan karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan semakin disiplin dan patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya. Begitu sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan,

maka karyawan akan semakin malas dalam bekerja dan tidak patuh pada aturan perusahaan, sehingga akan dapat menurunkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian Asmawar (2014) yang membuktikan bahwa Kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti berpendapat bahwa:

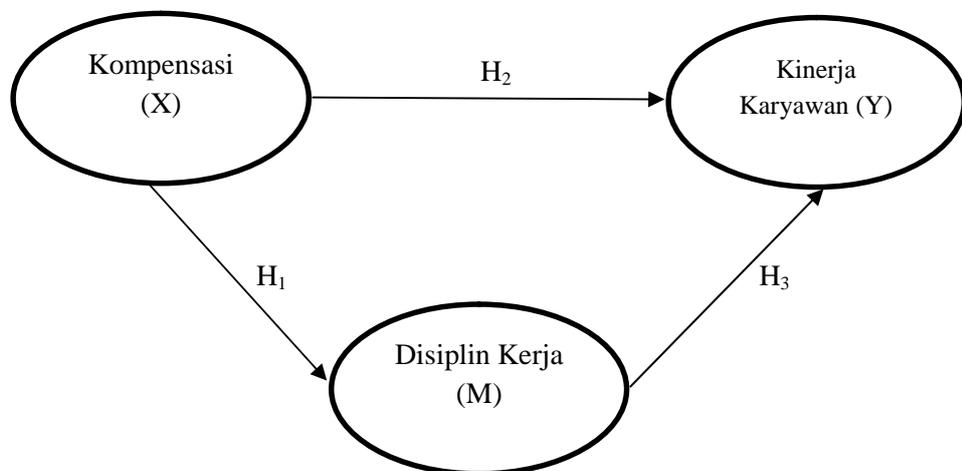
Seorang karyawan cenderung disiplin dan patuh pada peraturan perusahaan apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan, maka akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan, maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan

perusahaan dapat terwujud dan kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin menurun pula kinerjanya.

Sebagaimana pada uraian diatas, disiplin kerja dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan semangat dan gairah dalam melakukan pekerjaan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan semakin disiplin dan patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Sesuai uraian diatas, maka model pemikiran yang diajukan adalah :



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual yang ada, maka peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₄ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja