

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan dan hubungannya dengan disiplin kerja dan kompensasi. Oleh karena itu peneliti akan menguraikan secara konseptual tentang kinerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial. Disamping itu, pada bab ini peneliti juga akan meninjau hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.2 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Secara konseptual sebagaimana peneliti uraikan pada bab I Kinerja pada dasarnya adalah atau merupakan hasil kerja dari seseorang untuk suatu perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara harfiah Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tahun 2008 Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Secara teoritis, menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris “performance” yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Disisi lain, Menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda dengan kedua pengertian diatas, Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat Edison (2016) tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari ketiga pendapat tentang pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang bermutu, baik itu dalam kemampuan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, semangat atau dorongan dan stress. Jika karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tentang bidang pekerjaannya, maka mereka akan bersemangat dalam mengerjakannya. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, maka karyawan akan mudah stress dalam menghadapi pekerjaannya. Dengan demikian, jika karyawan ingin memiliki kinerja yang

tinggi maka karyawan harus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bidang pekerjaannya.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Selanjutnya Edison (2016) menjelaskan, bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu: Kompensasi; Sistem dan Prosedur Kerja; Pemimpin dan Kepemimpinan; Budaya Perusahaan dan Lingkungan; Komunikasi; Kompetensi; serta Motivasi dan Pengakuan.

1) Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

2) Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

3) Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

4) Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

5) Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

6) Disiplin

Disiplin atau taat pada peraturan yang telah disepakati dalam organisasi yang dilakukan oleh karyawan.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Menurut Mathis and Jackson (2006) menjelaskan, bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas dari hasil

Kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas dari hasil

Tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan seseorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian, keterampilan dan kecakapan kerja.

3) Ketepatan waktu dari hasil

Kemampuan kerja seseorang selalu selesai tepat waktu.

#### 4) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seseorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2004) adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat diperlukan baik bagi individu yang bersangkutan maupun sebuah perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Singodimedjo (2002) Kedisiplinan adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2005) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Anoraga

(2006) definisi lain dari disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk mentaati tata tertib.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu 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.

#### **2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2018), Bentuk-bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut :

##### **a. Disiplin preventif**

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

##### **b. Disiplin korektif**

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif sering berupa hukuman misalnya : skorsing atau peringatan.

c. Disiplin progresif

Adalah suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif misalnya : teguran lisan, dipecat.

**2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009), adapun indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan pada aturan

Adalah sikap hormat terhadap peraturan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.

3. Kepatuhan terhadap pemimpin

Adalah karyawan mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin.

4. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan

Adalah sikap karyawan yang memiliki kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

## **2.1.3 Kompensasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Secara konseptual Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun non financial atas kinerja yang telah dicapai. Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut Hariandja (2007) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa dari suatu perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang diberikan kepada karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Program kompensasi harus ditetapkan atas dasar yang adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang tentang perburuhan yang berlaku saat ini. Prinsip yang adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya umpan balik yang akan diberikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan



terhadap perusahaan. Menurut Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, berikut adalah penjelasannya:

1. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, upah, insentif (berupa bonus), tunjangan dan segala bentuk kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan.
2. Kompensasi non finansial meliputi asuransi, cuti tahunan, serta berbagai fasilitas yang dapat diakses seperti kendaraan, ruangan, gedung, tempat parkir.

### **2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indicator kompensasi adalah sebagai berikut :

#### **1. Upah**

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

#### **2. Insentif**

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

### 3. Tunjangan

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu ini digunakan peneliti untuk mengkaji dalam melakukan penelitian supaya dapat memahami teori maupun metode penelitian yang digunakan.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1.	Reza Primadi (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu	Disiplin Kerja (x1) Kinerja Karyawan (Y)	Asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Bachtiar Arifudin Husain (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	Disiplin Kerja (x1) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan secara simultan variable disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Ali Wairooy (2017)	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)	Metode penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Kopanitia)	Kompensasi (x1) Kinerja Karyawan (x2)	Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Anwar Prabu Mangkunegara and Abdul Waris (2015)	<i>Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)</i>	Training (x1) Competence (x2) Dicipline (x3) Employee Performance (Y)	Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan	Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Namun, variable Disiplin mempunyai pengaruh yang lebih dominan

				analisis regresi linier berganda	terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Angga Putra Samuda (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Kompensasi Finansial (x1) Kinerja Karyawan (x2)	Metode penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan secara simultan variable kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.3 Pengaruh antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari disiplin yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dengan demikian disiplin yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi disiplin yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010). Hasil dari penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Secara konseptual, Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung atas kinerja yang telah dicapai.

Sehingga, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Dengan demikian apabila karyawan mendapatkan Kompensasi yang memuaskan, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerjanya pula. Jadi, semakin memuaskan kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Putra Samuda (2014). Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4. Kerangka Konseptual.**

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil beberapa penelitian terdahulu, yang telah peneliti uraikan diatas, maka secara konseptual peneliti berpendapat, bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari seseorang untuk suatu organisasi atau perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dan berdasarkan teori sebagaimana yang peneliti uraikan, Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial. Menurut Robert L. Mathis (2006) Kinerja Karyawan ditandai oleh beberapa indikator, diantaranya kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Untuk memperoleh Kinerja Karyawan yang tinggi, maka diperlukan Disiplin karyawan dan Kompensasi yang memadai. Menurut Rivai (2005) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Apabila karyawan memiliki Disiplin kerja yang tinggi, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik pula kepada perusahaan. Dan sebaliknya, apabila Disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka dapat menjadi kendala bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang optimal atau bahkan bisa menurun. Dengan kata lain, semakin tinggi Disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

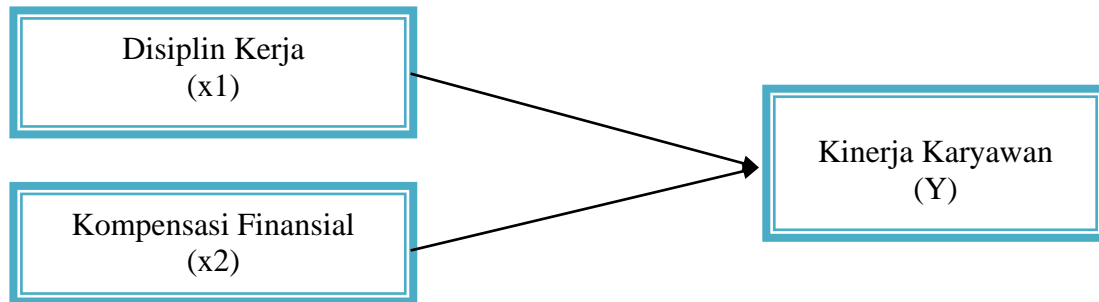
Begitu juga dengan Kompensasi Finansial, apabila Kompensasi Finansial yang diberikan oleh suatu perusahaan tinggi atau memuaskan, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Secara konseptual, Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun non financial atas kinerja yang telah dicapai.

Apabila karyawan mendapatkan Kompensasi Finansial yang memuaskan, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Dan sebaliknya, apabila Kompensasi Finansial yang diterima karyawan rendah, maka dapat mengurangi semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal atau bahkan bisa menurun. Dengan kata lain, semakin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya, secara umum peneliti dapat menggambarkan model kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Gambar Kerangka Konseptual**



## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan berbagai teori yang telah dianalisis secara kritis serta sistematis yang mengacu pada kerangka konseptual, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.