

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing secara legal dan sesuai dengan standar etika yang ditetapkan (Jackson, 2018) dengan demikian dapat diartikan bahwa Pengertian kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan hasil kualitas dan jumlah karyawan yang dilakukan karyawan dari fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya Kinerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada bab kedua, peneliti akan menjelaskan perihal Kinerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja karyawan sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga akan mengungkap beberapa hasil penelitian sebelumnya sebagai pembanding . . .

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut penjelasan (Hasibuan M. , 2016) kinerja adalah hasil kerja seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Menurut (Rivai, 2018) bahwa konsep kinerja mengacu pada tanggung jawab yang menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut (Mangkunegara A. P., 2011) kinerja adalah hasil dari penyelesaian tugas karyawan. Pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak perusahaan, yang dimaksud kualitas dilihat dari

kebersihan, kehalusan dan ketelitian. Sedangkan yang dimaksud kuantitas yakni jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas karyawan yang dilakukan oleh karyawan, dan telah memenuhi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan dengan kemampuan.

1.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Handoko, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Motivasi

Salah satu faktor penting dari suatu dorongan karyawan manusia adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut terkait dengan sifat hakiki manusia untuk memperoleh hasil terbaik dalam bekerja .

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang karyawan. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap karyawan dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja

c) Tingkat stres kerja

Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan saat ini. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, sehingga memengaruhi kinerja karyawannya

d) Kondisi karyawan

Kondisi kerja yang dimaksud disini dapat mempengaruhi kinerja, contohnya ruangan yang digunakan untuk bekerja, ventilasi dan penyaluran dalam ruang kerja

e) Kompensasi

Kompensasi yaitu tingkat imbalan yang diterima oleh karyawan, yang telah dilakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi harus tepat agar karyawan lebih semangat dalam bekerja .

f) Desain karyawan

Desain karyawan merupakan fungsi untuk menentukan aktivitas kerja individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Desain karyawan harus jelas, sehingga karyawan dapat mengerjakan karyawan yang sesuai dengan. (Kasmir, 2016) juga berpendapat terdapat 13 hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan seseorang dalam bekerja. Semakin Karyawan memiliki kemampuan dan keahlian, Karyawan akan mampu mencapai karyawan yang dilakukan dengan benar sesuai dengan target yang ditentukan .

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang karyawan. Orang yang memiliki pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu karyawan memiliki desain yang baik maka dapat dilakukan dengan lebih mudah dan tepat.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang. Kepribadian setiap orang berbeda satu sama lain. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik akan cukup untuk bertanggung

jawab dan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh. Sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah mendorong seseorang untuk bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat, mereka akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin yang mengatur, dan memerintahkan bawahannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin saat berhadapan dengan bawahan.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku untuk organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang umumnya diterima dan diterima masyarakat, dan semua anggota perusahaan harus mematuhi .

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil karyawan akan sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

10. Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang memadai

untuk menciptakan suasana yang nyaman dan tenang akan menjadi suasana kerja yang menguntungkan karena dapat bekerja terus menerus, sehingga efek kerja dapat lebih ditingkatkan. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka suasana kerja akan menimbulkan gangguan yang berdampak pada karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan upaya karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh, dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya selalu bekerja tepat waktu.

1.1.1.3 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan usaha. Indikator kinerja menurut (Mangkunegara A. P., 2011) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas kerja yang dinyatakan dalam satuan angka dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian para karyawan mampu menyelesaikan sesuai dengan estimasi waktu yang diberi perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, yang dapat dilihat dari segi ketepatan. Karyawan yang berkualitas dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa akurat untuk bekerja atau tingkat kesalahan. Jika karyawan cukup untuk menyelesaikan karyawan dengan benar, maka pelaksanaan tugasnya baik.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah tindakan baik disengaja maupun tidak dalam melaksanakan tanggung jawab kerja dan merupakan wujud dari kewajiban yang diemban oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan karyawan yang diberi perusahaan .

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan yang dilakukan karyawan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan upah atau gaji atas hasil kerjanya sebagai kompensasi. Menurut (Hasibuan M. , 2016) kompensasi mengacu pada semua penghasilan yang diperoleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung, berupa uang sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia , karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat . Selain itu, sistem penggajian perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja strategis. Menurut (Mangkunegara A. , 2011) menjelaskan bahwa gaji merupakan bagian penting hubungan dengan karyawan. Berdasarkan pada pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja di perusahaan .

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat kompensasi menurut (Hasibuan M. , 2016) antara lain :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jumlah pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan kerja (permintaan), sehingga gajinya relatif kecil. Sebaliknya jika jumlah pencari kerja lebih sedikit dari jumlah lowongan, maka gaji relatif akan lebih tinggi..

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Jika kemampuan membayar perusahaan dan kemauan membayar lebih baik maka tingkat kompensasinya akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan membayar perusahaan dan kemauan membayar kecil, maka tingkat kompensasinya relatif kecil .

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Jika serikat karyawan kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika serikat karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika efisiensi kerja karyawan jauh lebih baik, bayarannya akan lebih besar. Sebaliknya jika karyawan mentah menghasilkan hasil yang buruk dan kurang, maka kompensasinya sangat kecil .

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah menetapkan batas upah / kompensasi minimum melalui undang-undang dan keputusan presiden . Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menentukan jumlah kompensasi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan tersebut .

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.

Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka tingkat kompensasi akan meningkat. Sebaliknya jika biaya hidup di daerah tersebut rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Misalnya, tingkat upah di Jakarta lebih tinggi dari Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung .

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan di posisi yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih tinggi . Di sisi lain, karyawan pada posisi yang lebih rendah akan menerima kompensasi yang kecil. Hal ini wajar, karena orang yang memiliki banyak kewenangan dan tanggung jawab juga harus mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Semakin tinggi pendidikan maka semakin lama pengalaman kerja maka semakin tinggi pula kompensasinya, karena keterampilan dan kemampuannya akan semakin baik. Di

sisi lain, karyawan dengan pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang memiliki tingkat kompensasi yang lebih rendah .

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full em-ployment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Karyawan.

Jika jenis dan sifat karyawannya sulit dan memiliki risiko yang lebih besar (finansial, keamanan), maka tingkat gaji / kompensasi akan meningkat karena membutuhkan keterampilan dan ketelitian untuk melakukannya. Namun, jika jenis dan sifat karyawannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat gaji relatif rendah .Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang akan mempengaruhi tingkat kompensasi.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Menurut (Siswandoko, 2011)antara lain:

Kompensasi Finansial yang dibagi menjadi dua, yaitu :

- a) Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compentatiaon*).
- Gaji merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
- Upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.

- Insentif merupakan pemberian kompensasi finansial kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
 - b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Indirect Financial Compensation*).
 - Tunjangan adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.
 - Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
 - 1) Kompensasi Non Finansial
- Bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.
- Contoh : promosi dan pujian.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Singodimenjo, 2011) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Jadi definisi disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang digunakan oleh para pemimpin untuk memperbaiki sikap dan perilaku agar karyawan bersedia menaati peraturan serta norma-norma yang dibuat oleh perusahaan dengan cara sukarela.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2011) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Jumlah kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Jika karyawan dibayar sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin melakukan disiplin diri, dan bagaimana mengontrol diri dari perkataan, perilaku, dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan .

3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak ada aturan tertulis yang jelas yang dapat digunakan sebagai pedoman umum, perusahaan tidak akan melanjutkan pengembangan disiplin

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar kedisiplinan, pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengingatkan atau memutuskan untuk menyikapi tindakan karyawannya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Di perusahaan setiap kegiatan, perlu pengawasan, untuk membimbing karyawan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan membutuhkan perhatian besar dari para pemimpin. Mereka ingin didengar keluhan dan kesulitan mereka serta mencari solusi. Pimpinan yang dapat

memberikan perhatian yang besar terhadap karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati.
- b) Memberi pujian
- c) Memberikan informasi ataupun izin kepada rekan kerja ataupun atasan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut penelitian (Rivai, 2018) terdapat 5 unsur yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen ini dapat digunakan sebagai alat ukur disiplin kerja karyawan. Lima komponen yang mendukung kedisiplinan antara lain :

1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

Hal ini menjadi ukuran dasar kedisiplinan Karyawan dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat .

2) Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini terlihat dari besarnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan atas tugas yang diberikan kepada mereka .

3) Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang sangat waspada akan selalu berhati-hati, berhati-hati dan teliti dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan hal-hal tertentu secara efektif .

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas ke sesama rekan kerja ataupun atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya ini akan menjadi rujukan bagi peneliti untuk melakukan penelitian kedepannya, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk review penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti kemukakan sebagai referensi, berikut beberapa penelitian terdahulu di jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Risnawati, 2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar	Analisis regresi linier sederhana	Kompensasi berdampak secara signifikan terhadap kinerja.
2.	(Syafрина, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Analisis regresi linier Sederhana	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	(Kempa, 2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Sinar Surya Indoprima	Analisis regresi linier berganda.	kompensasi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan keduanya berpengaruh s

				terhadap kinerja karyawan.
4.	(Bahrudin, 2015)	Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance of PT. PLN Malang	Analisis regresi linier berganda.	pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	(Astutik, 2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama	Analisis regresi linier berganda	kompensasi dan disiplin kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	(Riut Iptian, 2020)	The Effect Of Work Discipline and Compensation on Employee Performance of PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu	Analisis regresi linier berganda	kompensasi dan disiplin kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	(Arif, 2019)	The Effect Of Compensation and Discipline On Employee Performance of Departement of Highways and Construction of North Sumatra	Analisis regresi linier berganda	kompensasi dan disiplin kerja secara positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	(Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Analisis regresi linier berganda	kompensasi motivasi dan komitmen organisasional secara positif dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	(N.Lilis Suryani, 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan

		PT. Indo Tekhnoplus		simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
--	--	------------------------	--	---------------------------------------------------------

Perbandingan antara peneliti sebelumnya dengan rencana peneliti di atas adalah sebagai berikut:

1. Persamaan

Pada lima contoh penelitian sebelumnya, persamaan yang dapat dilihat adalah masing-masing variabel yaitu variabel bebas yaitu Kompensasi dan disiplin kerja, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Persamaannya adalah: Variabel (Kompensasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh signifikan, positif atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) .

2. Perbedaan

Perbedaan ada beberapa peneliti yaitu objek yang digunakan saat melakukan penelitian , dan indikator yang digunakan untuk penelitian. Kemudian peneliti Bahrudin (2015) menggunakan tambahan variabel independen pelatihan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas pada penyelesaian karyawan sebagai bukti hasil. Di era sekarang ini, perusahaan membutuhkan kinerja untuk menghadapi persaingan. Oleh karena itu kinerja sangat berperan dalam perkembangan suatu perusahaan, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut penelitian ini peneliti membatasi pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kompensasi dan faktor disiplin kerja .

Secara konseptual, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Handoko, 2015). Dengan kata lain sistem penggajian karyawan yang berlaku pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki penghasilan atau kompensasi yang mereka anggap pantas, mereka akan berpacu untuk bekerja giat sehingga mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Dengan demikian pentingnya kompensasi bagi perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerjanya dapat dilihat dari sistem kompensasi yang diterapkan, dan hal ini merupakan cerminan bagaimana perusahaan mampu mempertahankan sumber daya manusianya. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan, yang menunjukkan atau mencerminkan keinginan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut .

Pernyataan diatas didukung dengan adanya penelitian Risnawati, (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar, membuktikan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan M. , 2003). Penerapan disiplin ini untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan standar perusahaan sehingga dapat dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan utama perusahaan melalui kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Nova Syafrina, (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dengan hasil penelitian disiplin kerja

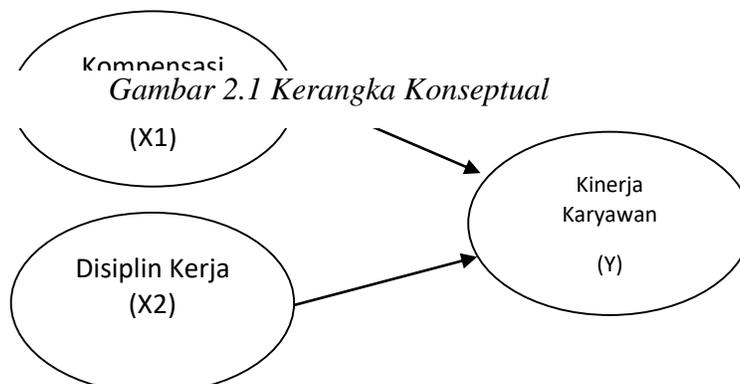
berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dengan tingginya tingkat disiplin maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.

2.4 Kerangka Konseptual

Karyawan adalah modal utama perusahaan, karena karyawan merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan setiap perusahaan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompensasi dan disiplin kerja .

Kerangka konseptual yang disusun oleh peneliti dalam penelitian ini mendeskripsikan konsep tentang hubungan antara variabel dengan masalah lain yang akan diteliti

Dalam pembahasan diatas peneliti menjelaskan bahwa Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi gaji maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Jelaskan bahwa tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Karena karyawan membutuhkan tindakan untuk meningkatkan kinerja dan memudahkan karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Peneliti dapat memvisualisasikan kerangka atau ide konseptual ini dalam gambar atau model analitik sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

H₁: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Ananda Jati Mebel

H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Ananda Jati Mebel.