BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	**Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima (2016)** Penulis : Sesilya Kempa	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	**Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado (2016)** Penulis : *Sisilia Naibaho*	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	**Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Ayu Lestari (2016)** Penulis : Putu Agus Adnyana	Menggunakan uji statistik analisis jalur (Path Analysis).	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA (2017)**	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh

	Penulis : Ananta Dwikristianto Satedjo		positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota** Penulis : Christina Catur Widayati	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik** Penulis : Agus Dwi Cahya	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina** Penulis : Putu Agus Candra Mahardika	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bumi Wiralodra Indramayu** Penulis : Meddy Nur Pratama	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	**Effect of Training, Compensation, and Work Discipline against Employee Job Performance (studies in**	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	Pelatihan, kompensasi, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Malang

	the office of PT. PLN (persero) service area and network Malang) (2015) Penulis : Ilham Thaief		
10.	**The Effect Of Compensation and Discipline Of Work On Performance Of Employees In Yuta Hotel Manado** Penulis : Tanod Nanda Aromega	Menggunakan metode penelitian regresi linier berganda	1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut dipaparkan persamaan dan perbedaan diantara penelitian terdahulu diatas dengan rancangan penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu :

1. Penelitian pertama

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima.

2. Penelitian kedua

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

3. Penelitian Ketiga

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan UD. Ayu Lestari.

4. Penelitian keempat

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura.

5. Penelitian kelima

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan pada Bagian Sekretariat Kota.

6. Penelitian keenam

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan Warung Padang Upik.

7. Penelitian ketujuh

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan Hotel Puri Bagus Lovina.

8. Penelitian kedelapan

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan PT. Bumi Wiralodra Indramayu.

9. Penelitian kesembilan

   Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

   Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan PT. PLN (persero) Service Area and Network Malang.

10. Penelitian kesepuluh

    Persamaan : persamaan pada variable bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yakni kinerja karyawan.

    Perbedaan : perbedaan terdapat pada subjek penelitian, yakni penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan Yuta Hotel Manado.

2.2 Tinjauan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dan strategis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, di era sekarang ini, dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, memiliki semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan

fungsinya, baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi. Oleh karena itu, maju tidaknya suatu perusahaan tergantung pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Setiap karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan bukan hanya tentang promosi perusahaan dan informasi gaji. Namun juga tentang bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawannya dan berencana untuk memperbaiki kemerosotan tersebut.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan (Henry Simamora, 2004 : 500). Menurut Gibson (2004 : 70) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan pendapat lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2002 : 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, secara garis besar kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan karyawan untuk mencapai

persyaratan-persyaratan pekerjaan, dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012 : 231), "kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan *(job requirement)*". Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 548) "kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan".

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercipta tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan

manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada msing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan tentunya dapat dilihat dan diukur tingkatannya. Mangkunegara (2002:68) mengungkapkan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

John Miner (dalam Sudarmanto 2014), mengemukakan 4 dimensi atau indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur salam menilai kinerja, diantaranya :

a. Kualitas

   Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

c. Penggunaan waktu dalam kerja

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tentang ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang yang dilakukan oleh karyawan.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerja sama dengan orang lain di tempat kerja adalah tentang bagaimana karyawan bekerja dengan solid / kompak dalam kelompok / tim untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompenssi

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Jika dikelola dengan benar, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mempertahankan karyawannya. Di sisi lain, karyawan tanpa diberi kompensasi yang layak sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan terhadap upah dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, meningkatnya keluhan, dan pemogokan kerja. Karena pada dasarnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Inilah sebabnya mengapa karyawan mulai menghargai ketekunan mereka dan menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan, itulah sebabnya perusahaan memberi

penghargaan kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak.

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2009: 244), adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan 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. Menurut R. Wayne Mondy (2008) mengungkapkan bahwa Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Sedangkan menurut Rivai (2005: 375) dikutip oleh Kadarisman 2012 mengemukakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Dan kompensasi menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. (2012) adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Dari uraian kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, semua organisasi perlu menentukan kompensasi yang paling tepat untuk membantu mereka dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hariandja (2009: 245) menjelaskan bahwa tujuan utama pemberian kompensasi yaitu, untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.

Menurut hasibuan (2011: 121), tujuan pemberian antara lain:

1. Sebagai ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh & pemerintah

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi diberikan untuk melihat produktivitas kontribusi karyawan untuk perusahaan. Untuk alasan ini, semakin tinggi tingkat produksi, maka semakin banyak perusahaan membayar karyawan. Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam

membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil jika perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada. Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil kepada karyawannya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentunya melalui banyak pertimbangan, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009), yaitu :

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar
3. Kesediaan untuk membayar
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi ynag diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial

   Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) :

   a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran

insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

d. Kompensasi Tidak Langsung *(Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja Menurut Rivai (2006: 108) adalah Keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Fathoni (2006: 126), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dan menurut Soeprihatno (2006: 263) disiplin kerja adalah “sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin dapat diartikan sebagai seorang karyawan yang selalu berangkat dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin menurut Sutrisno (2011) adalah:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
2. Untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebakan oleh ketidak-hatian, senda gurau atau pencurian.
3. Mencegah agar pekerjaan tidak dimulai terlambat atau berakhir lebih awal karena keterlambatan atau kemalasan.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi dalam Sutrisno 2011).

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2007: 165) dalam Utami, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Motivasi

   Motivasi penting untuk mendorong, menyebarkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang optimal sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2. Pendidikan dan pelatihan

   Melalui pendidikan dan pelatihan maka memberitahukan kepada karyawan bagaimana cara bekerja yang baik dan benar.

3. Kepemimpinan

   Kepemimpinan mengacu pada peran kepemimpinan dalam memperkuat kedisiplinan karyawan. Cara pemimpin memimpin sebuah organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin karyawan. Pemimpin yang mengikuti aturan, memiliki sikap adil, dan mengambil keputusan yang tegas dapat menumbuhkan kedisiplinan karyawan.

4. Kesejahteraan

   Kesejahteraan mengacu pada kebutuhan hidup para karyawan. Jika sebuah perusahaan dapat mensejahterahkan karyawannya, maka mereka akan mengetahui dan mematuhi peraturan yang diberlakukan jika hidup mereka sejahtera.

5. Penegakan disiplin

   Dengan adanya aturan yang ditegakkan secara tegas maka akan memaksa karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada. Adanya aturan tersebut membuat karyawan terbiasa untuk berdisiplin sehingga dapat bekerja dengan baik.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini adalah indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2014):

1. Kehadiran

   Kehadiran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu karyawan saat memulai pekerjaannya dan jumlah kehadiran karyawan tersebut.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

   Ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan karyawan saat bekerja dengan peraturan perusahaan yang sudah dibuat.

3. Ketaatan pada standart kerja

   Ketaatan pada standart kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepatuhan karyawan mentaati standart operasional prosedur yang berlaku

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis kompensasi dapat diartikan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam teori pengharapan (Robbins,2001:189) yang dikutip dalam Utami (2014) yang mengatakan bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya- upaya tingkat tinggi untuk kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai pengharapan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis disiplin dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan sesorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan

yang berlaku disekitarnya, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Hasibuan, 2005:193 yang dikutip oleh Utami (2014) mengatakan kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan dengan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Adnyana, I Wayan Suwendra, Fridayana Yudiaatmaja (2016) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Ayu Lestari.

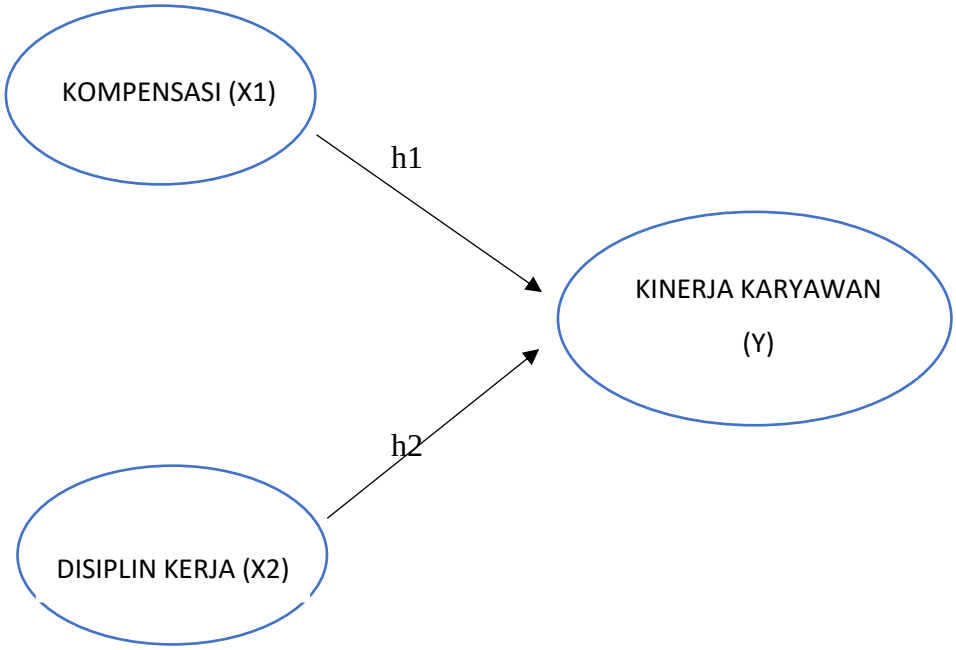
2.4 Kerangka Konseptual

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Kompensasi berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Tidak hanya dalam hal kompensasi, tetapi disiplin kerja juga memegang peranan yang penting dalam kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Disiplin kerja merupakan tanggung jawab karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas

yang diberikan, sehingga semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



3.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD OISHII FOOD
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UD OISHII FOOD