

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dan referensi dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori dan kajian yang digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Resti Lufitasari (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta	Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja baik secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta
2	Elias Armeinta Pinem (2016)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra	Disiplin (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Agri Mulia Lestari Semarang			karyawanPT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang
3	Firziyanah Mustika Utami (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land)	Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Disiplin kerja baik secara bersama- sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land
4	Anwar Prabu Mangkunegaran (2015)	Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performanc e In Company (Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida)	Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin (X_3) dan Kinerja karyawan (Y)	Multiple linear regression analysis	Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPT. Sentra Agri Mulia Lestari SemarangPT. Asuransi Bangun Askrida

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kedisiplinan

2.2.1.1 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.Sedangkan menurut

Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,

mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin juga berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikutiperaturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.1.2 Tipe Kedisiplinan

T. Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa ada 3 tipe disiplin dalam organisasi. Tipe disiplin itu adalah sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksaan.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan.

Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi karyawan lain melakukan pelanggaran serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif.

c. Disiplin Progresif

Adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat. Sebuah contoh sistem disiplin progresif yang disusun atas dasar tingkat berat atau kasarnya hukuman secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Teguran secara lisan
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih
5. Diturunkan pangkatnya
6. Dipecat

2.2.1.3 Indikator Kedisiplinan

Indikator untuk mengukur kedisiplinan karyawan menurut Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan pada peraturan

Merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2. Kepatuhan terhadap pimpinan

Sikap karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pimpinan.

3. Presensi kehadiran

Merupakan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

4. Ketepatan penyelesaian tugas

Pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

5. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan

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

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya yang

diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa asuransi, bantuan social, uang cuti, uang pensiun, biaya pendidikan, dll.

Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu factor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan Rivai (2013). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan, karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.2.3 Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-

baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.2.2.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator dari kompensasi menurut Rivai (2013) yaitu:

1. 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. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap diterima seorang dari keaggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan 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 relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. 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.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Menurut Hasibuan (2014) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka

panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, yaitu kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau capaian seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi. Bila kinerja seseorang dapat mencapai hasil sesuai dengan rencana, maka dapat dikatakan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya. Menurut Robbins (2006) karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah :

1. Memiliki tanggungjawab 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 merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins, (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari baik buruknya persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan harus dimiliki oleh seluruh karyawan agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan lancar. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para karyawan. Jika disiplin kerja yang baik telah dimiliki, kinerja karyawan dapat meningkat secara otomatis sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Penelitian yang dilakukan Resti Lufitasari(2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta.Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi, karena dengan mendapat kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya serta memotivasi karyawan sehingga kinerjanya akan meningkat.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kinerjanya akan semakin menurun.

Penelitian yang dilakukan Elias Armeinta Pinem(2016) menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Agri

Mulia Lestari Semarang. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Hasibuan (2014) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

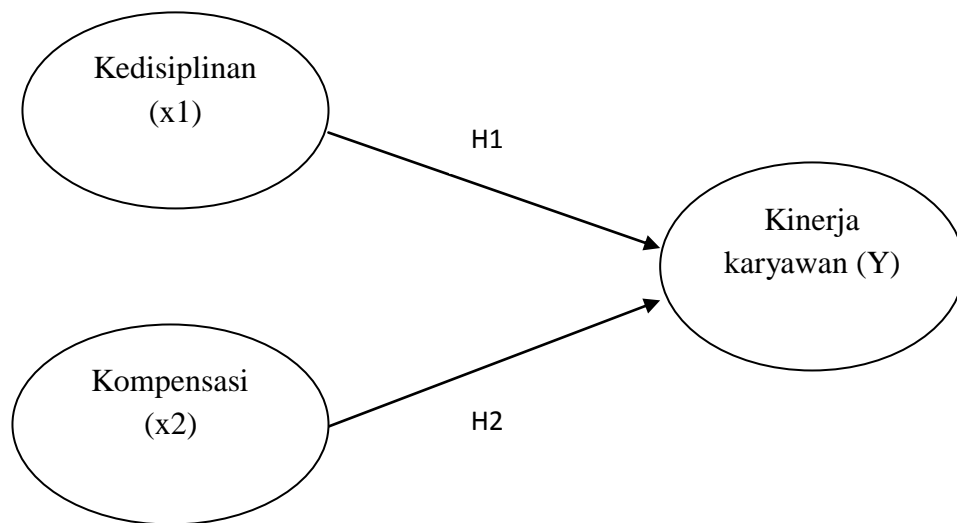
Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Kedisiplinan yang baik dan kompensasi yang sesuai dapat dilihat dari tingginya kinerja karyawan. Pada penelitian ini meneliti mengenai

pengaruh variable independen yaitu kedisiplinan dan kompensasi terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah ada, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya serta kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi kinerja karyawan

H2 : Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan