

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Pembagian kompensasi dapat dicerminkan penting bagi setiap karyawan karena tingkat jumlah yang diberikan sebagai gambaran atau kapasitas kualitas terhadap kinerja itu sendiri. Ketika kompensasi dibagikan perusahaan kepada karyawannya secara efisien dan seimbang dapat menjadi sebuah dorongan prestasi kerja karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan organisasi atau perusahaan. Jika kompensasi dibagikan masih rendah atau kurang memandai maka performa kerja karyawan akan turun.

Menurut Degustia, (2017: 207) kompensasi merupakan seorang pekerja atau pegawai menerima bayaran dari jasa diberikan kepada organisasi, baik berbentuk upah perjam ataupun periodik yang di atur dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan, menurut Latief et al., (2018: 37) kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan moneter/non-moneter yang dibagikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tepat dan adil untuk layanan mereka. Menurut Tonga & Huda, (2018: 4) kompensasi merupakan jenis anggaran yang akan dibayarkan perusahaan kepada pegawai dengan keinginan perusahaan akan mendapatkan bayaran dalam bentuk keberhasilan atau prestasi kerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya menurut Basuki & Puspita, (2018: 3) kompensasi adalah Setiap penerimaan yang didapat oleh pegawai dalam berupa uang, benda

baik secara langsung ataupun tidak, sebagai balasan atas pelayanan yang dibagikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Setiyono, (2017: 23) kompensasi adalah hasil imbalan jasa yang diperoleh dari perusahaan kepada pekerja atas usaha mereka berkontribusi pikiran dan tenaga demi dalam menjangkau kemajuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang tertera bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah pekerjaan layanan yang dibayarkan karyawan dalam sebuah organisasi dengan imbalan bonus dalam bentuk penghargaan dapat berupa bentuk uang atau bukan uang.

2.1.1.2. Jenis Kompensasi

Menurut pandangan Mulyati & Luturlean, (2018: 1075) kompensasi dibagi menjadi dua jenis sebagai berikut:

1. *Compensation financial* langsung yaitu:
 - a. Upah, pelayanan bayaran karyawan dalam berupa uang yang diperoleh sebagai hasil imbalan dari posisi perwakilan yang keterlibatan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. THR atau bonus, angsuran yang diterima sekali yang bukan menjadi bagian dari upah dasar pegawai.
 - c. Insentif, balasan langsung dibagikan kepada tenaga kerja dengan alasan bahwa pelaksanaannya mereka melampaui pedoman yang ditentukan.

2. *Compensation financial* tidak langsung yaitu:
 - a. Program jaminan, perlindungan atau manfaat bagi karyawan dan keluarga mereka jika terjadi risiko keuangan sesuai dengan jumlah yang disepakati.
 - b. Program pensiun, tunjangan yang diserahkan kepada pekerja yang telah beroperasi kepada perusahaan selama periode waktu tertentu dan dapat menjadi rencana untuk membayarkan jaminan keamanan *financial* kepada pekerja yang sudah tidak produktif.
 - c. Bayaran ketika tidak datang kerja, untuk situasi ini pekerja diberikan istirahat ditengah waktu kerja, cuti dan liburan, terlepas dari absensi dan perlindungan/asuransi pengangguran.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Dalam pembagian kompensasi terdapat beberapa tujuan menurut (Rukmini, 2017: 53) sebagai berikut:

1. Memenuhi keperluan ekonomi pekerja atau sebagai perlindungan keamanan *financial* bagi tenaga kerja.
2. Dukungan pekerja menjadi lebih teratur dan lebih aktif saat bekerja.
3. Membuktikan perusahaan bergerak maju dan berkembang.
4. Menggambarkan apresiasi dari perlakuan jujur organisasi kepada pekerja tersedianya keselarasan antara masukan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan dan hasil atau jumlah bayaran yang dibagikan perusahaan kepada tenaga kerja.

2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa diantaranya yang bisa pengaruhi tingkat besar kecilnya kompensasi diungkapkan oleh (Nanulaitta, 2018: 207) sebagai berikut:

1. *Supply* dan *demand*

Sebaliknya fakta bahwa ketetapan moneter tidak dapat diselesaikan sepenuhnya dalam prestasi, tetapi juga belum dipungkiri karena hukum *supply* dan *demand* masih berpengaruh kepada upah, jika pekerjaan memerlukan keterampilan yang bagus dan tenaga kerja terampil dalam jumlah yang banyak, maka tahap upah pada umumnya semakin tinggi, sementara bagi posisi penawaran tenaga kerjanya sangat tinggi maka upah akan mengarah turun.

2. Sistem buruh

Kedekatan atau ketidakpedulian organisasi buruh dapat berakibat pada perkembangan tahapan kelompok buruh yang erat atau sebaliknya.

3. Kapasitas membayar

Sebaliknya asosiasi pekerja meminta tingkat pendapatan yang besar, pada hasilnya realisasi pembagian gaji akan bersandar pada kapasitas membayarnya dari perusahaan.

4. *Productivity*

Upah aktual adalah kompensasi dari jasa atas prestasi tenaga kerja semakin bagus performanya semakin tinggi juga upah yang harus dibayarkan, pelaksanaan kerjan juga digambarkan dengan produktivitas kerja.

5. Biaya hidup

Biaya hidup sangat penting bagi semua orang, aspek yang berpengaruh tahapan upah dan yang perlu dievaluasi perusahaan. Tarif hidup sangat berbeda dikota besar dengan pinggiran kota semakin tinggi biaya hidup, semakin tinggi juga tingkat upah.

6. Pemerintah

Dalam peraturan alokasikan upah pemerintah juga berperan dalam upah tinggi dan rendah. Peraturan upah minimum regional adalah batasan upah yang harus dikabulkan oleh setiap perusahaan ketika membagikan upah kepada karyawan.

7. Kelayakan dan keadilan upah

Dalam membagikan upah seharusnya secara konsisten fokus pada standar ekuitas, ekuitas ini tidak menyiratkan bahwa segala sesuatu harus dipartisi dengan cara yang sama, tetapi kesetaraan harus dikaitkan antara masukan dengan keluarnya. Selain persoalan keadilan selanjutnya kerangka kerja upah harus memperhatikan komponen kualifikasi.

2.1.1.5. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diangkat dari pandangan Armansyah et al., (2018: 237) adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah

Gaji dan upah merupakan bayaran kontribusi yang diperoleh dalam wujud uang atas konsekuensi dari posisi sebagai pekerja sedangkan upah adalah istilah kata selain gaji yang tertuju pada pekerja.

2. Insentif

Bentuk pembayaran lain yang dibagikan pada pekerja atas bantuan kerjanya dengan keinginan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja.

3. Bonus

Bonus atau hadiah yang diberikan kepada pekerja apabila karyawan mencapai target yang ditentukan.

4. Tunjangan

Tunjangan yang dibagikan perusahaan berdasarkan prosedur perusahaan kepada setiap karyawan berupa asuransi kesehatan dan liburan

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Perilaku pekerja menjadi bagian utama untuk menjadi dorongan karyawan agar pekerjaan dapat beroperasi dengan bagus. Tingkah laku yang bagus akan membantu pertumbuhan organisasi atau kelompok dalam terbentuknya proses kerja yang bagus. Untuk alasan ini organisasi harus merancang prinsip-prinsip atau peraturan dan disiplin kerja yang bagus yang dapat diterapkan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Pramularso, (2017: 171) Disiplin kerja merupakan sikap individu atau kelompok bagaimana keinginan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mematuhi standar pedoman yang diterapkan

Menurut Sarwani, (2016: 54) *discipline is characterized as an attitude and behavior that represents the degree of conformity or adherence to the various*

applicable regulations and corrective measures against violation of the organization's regulations and standards. Dari penjelasan di atas bisa disusun bahwa disiplin merupakan sebagai sikap pola pikir dan perilaku yang menampilkan tahap kepatuhan atau konsistensi terhadap berbagai pedoman yang berperan memperbaiki pelanggaran peraturan dalam organisasi mentaati setiap kebijakan organisasi yang diterapkan. Menurut pandangan (Wales et al., 2017: 4437) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, setia, profesional dan sesuai dengan peraturan sudah berjalan dengan tidak melanggar aturan sudah disepakati bersama. Sedangkan menurut Sari et al., (2017: 193) disiplin kerja adalah suatu kondisi yang efisien individu atau kumpulan individu yang ikut serta berperan didalam organisasi tersebut berkemauan menerapkan kebijakan perusahaan terutama keinginan akan mencapai situasi yang diharapkan dan berantisipasi bahwa karyawan mempunyai perilaku disiplin yang bagus atau tinggi sehingga produktivitasnya akan bertambah. disiplin kerja juga didefinisikan perilaku individu yang konsisten dengan kebijakan sistem strategi kerja yang sudah diterapkan, perilaku dan sikap yang layak dengan aturan yang tertulis maupun belum tertulis (Aromega et al., 2019: 743).

Berdasarkan penjelasan disiplin kerja yang disebutkan, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu karakter individu harus patuh kepada aturan dan menaati semua peraturan yang berjalan baik tertulis ataupun tidak tertulis.

2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut pandangan Pramularso, (2017: 174) ada beberapa jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin diri: perilaku yang disusun dikendalikan pada kemauannya dapat membuktikan aktualisasi dan manifestasi melalui kewajiban individu yang memahami serta harus menoleransi norma yang dimiliki di luar dirinya.
2. Disiplin kelompok: merupakan tertib serta patuh pada kebijakan organisasi, intruksi, dan peraturan yang sudah disepakati, juga dapat menahan atau mengontrol diri sendiri dari tekanan keperluan saat mencapai keinginan tertentu, juga menjaga kestabilan kelompok dan melaksanakan kriteria organisasional.
3. Disiplin *preventive*: disiplin *preventive* merupakan sikap yang diarahkan kepada seseorang dapat menginspirasi karyawan supaya mematuhi dan mengikuti sejumlah persyaratan dan aturan yang sudah disepakati.
4. Disiplin korektif: disiplin korektif merupakan Sikap seseorang atau tindakan individu dalam mengatasi dan bertindak terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan terhadap kebijakan yang sudah berjalan.
5. Disiplin *progressive*: disiplin *progressive* merupakan perbuatan tindakan memberikan hukuman berat kepada kesalahan karyawan yang sering melakukan berulang-ulang.

2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Harapan disiplin menjadi lebih baik terdapat beberapa tujuan menurut Syarkani, (2017: 368) sebagai berikut:

1. Tanamkan kepercayaan sifat konsisten tujuan utamanya ialah untuk menegaskan bahwa perilaku pekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Membentuk ikatan sinergis antara ketua dan bawahan, tujuannya ialah untuk membangun atau menjaga rasa hormat serta kepercayaan.
3. Tingkatkan produktivitas pekerja tujuan utamanya ialah mendukung karyawan menjadi sukses dan mengarahkan pada pencapaian yang lebih bermanfaat.

2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi perilaku pada individu seseorang mentaati peraturan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Ginting, (2018: 132) sebagai berikut:

1. Ukuran tingkat pemberian kompensasi.
2. Keterlibatan atau kurangnya ketelitian pimpinan dalam sebuah perusahaan.
3. Tersedia atau tidak adanya kebijakan jelas yang bisa dijadikan pedoman.
4. Keyakinan pimpinan dalam membuat keputusan.
5. Tersedia atau tidak adanya perlindungan pimpinan kepada karyawan.
6. Adanya keberadaan kedekatan kepedulian pimpinan terhadap karyawan.
7. Menciptakan etika yang membantu fondasi kedisiplinan.

2.1.2.5. Indikator Displin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Ginting, (2018: 133) adalah sebagai berikut:

1. Peraturan waktu jam masuk kerja, waktu istirahat dan pulang kerja.
2. Peraturan syarat berpakaian dan sikap tingkah laku saat kerja.
3. Peraturan cara bekerja dengan berinteraksi dengan rekan kerja lain.
4. Peraturan mengenai apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan saat didalam organisasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum dikatakan bahwa kinerja sebagai pengukuran individu dari hasil pekerjaannya. Informasi kinerja secara umum adalah sesuatu yang digunakan untuk menilai atau untuk pertimbangan metode prosedur presentasi usaha yang dikerjakan perusahaan yang sudah berjalan secara konsisten dengan mempunyai tujuan normal yang diharapkan perusahaan atau belum sesuai ketentuan perusahaan. Menurut Pramularso, (2017: 171) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diraih dengan bantuan seseorang atas usaha dalam mengerjakan beban yang diserahkan kepadanya sepenuhnya didasarkan pada bakat, pengalaman, dan kejujuran.

Menurut Zahara & Hidayat, (2017: 151) kinerja merupakan usaha dari pekerjaan individu selama periode telah ditentukan dalam melaksanakan tugas kerja dikaitkan dengan norma kerja dan tujuan yang sudah disetujui dan diatur. Menurut Sardjana & Suharto, (2018: 134) *Employee quality is an institutional success factor, and employee work output has to be continually assessed in an*

effort to maintain and enhance the organizational appearance. Dari penjelasan di atas bisa disusun bahwa kinerja merupakan parameter pelaksanaan kinerja kelompok disebabkan prestasi karyawan pekerjaan wajib ditingkatkan secara konstan dalam usaha pengamatan dan meningkatkan performa organisasi.

Kinerja merupakan Kekuatan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan seseorang dan bekerja dengan tepat memiliki tingkat kemauan dan kapasitas tertentu (Armansyah et al., 2018: 238). Sedangkan menurut Wibowo, (2018: 178) mengemukakan kinerja adalah pencapaian pekerjaan diperoleh seorang pegawai melalui usaha kapasitas dan keterampilan atas usaha yang dicapai oleh karyawan ketika mengerjakan beban yang ditugaskan dan kewajibannya yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja yang tertera diatas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah perolehan atau pencapaian proses usaha seseorang ketika bertanggung jawab mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

2.1.3.2. Unsur Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa unsur pengukuran kinerja menurut Nanulaita, (2018: 209) sebagai berikut:

1. Performa

Evaluasi dari kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan yang diperoleh dari karyawan.

2. Kedisiplinan

Pengukuran sikap dalam menyetujui pedoman yang dimiliki dan mengerjakan tugas sesuai arahan yang diserahkan kepadanya.

3. Kreativitas

Pengukuran kapasitas pengawai untuk membangun inovasi untuk menyempurnakan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan efisien.

4. Bekerja sama

Pengukuran kepuasan pengawai ikut serta dan saling membantu dengan bagian lain yang berbeda secara horizontal maupun vertikal agar dapat menghasilkan pekerjaan efektif.

5. Komunikasi

Pengukuran dalam menyatukan berbagai kriteria komponen yang terdiri atau termasuk dalam menciptakan strategi manajemen yang baik.

6. Tanggung jawab

Pengukuran kemampuan pekerja untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan pekerjaan, fasilitas dan sumber daya yang digunakan, dan perilaku kerja.

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen, (2018: 408) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan umumnya di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut:

1. Efisiensi dan efektivitas
2. *Responsibility*
3. Tata tertib
4. Gagasan ide
5. Komunikasi

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Wihara, (2017: 10) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas: bagaimana sikap setiap karyawan menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
2. Kuantitas: berapa waktu yang dibutuhkan pegawai dalam sehari kerja, dan kuantitas kerja bisa diamati dengan kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan
3. Pelaksanaan tugas: seberapa baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan tidak melakukan kesalahan.
4. Tanggung Jawab: sadar pada peraturan karyawan untuk menyelesaikan proses kerja yang diberikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Bedasarkan analisis data penelitian terdahulu terdapat (7) jurnal penelitian yang berhubungan dengan variabel ini dan bisa dijadikan untuk mempererat hasil uji analisis data di penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Nur Rima AL-Waali (NRA) Mulyati & Luturlean, (2018)	X_1 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	1. Kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT NRA
2.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU AMBOINA Mekar di Kota Ambon Nanulaitta, (2018)	X_1 = Kompensasi X_2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU

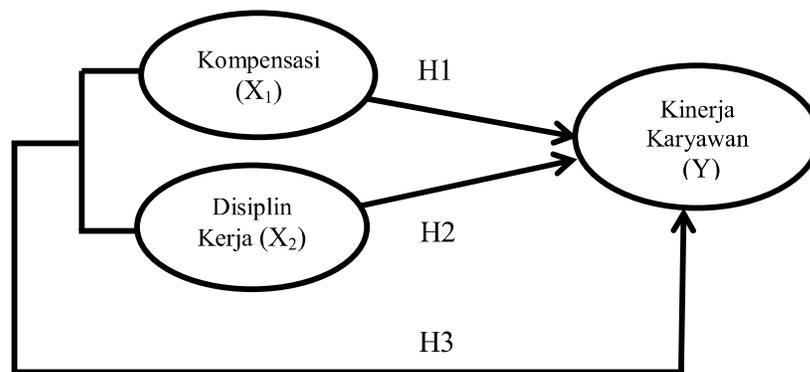
Lanjutan tabel 2.1

3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan Ginting, (2018)	X_1 = Disiplin Kerja X_2 = Komunikasi Y = Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi
4.	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Premier Wood Manufaktur Kasino, (2018)	X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Gaya Kepimpinan X_3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan paling domain terhadap kinerja Karyawan Di CV. Premier Wood Manufaktur
5.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung (Taringan & Rustono, 2017)	X_1 = Kompensasi X_2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara 2. Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara
6.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu Armansyah et al., (2018)	X_1 = Kompensasi X_2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kantor Bpjs 2. Variabel disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bpjs
7.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang Basuki & S, (2018)	X_1 = Kepemimpinan X_2 = Disiplin Kerja X_3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang 2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam pembagian sistem kompensasi diberikan perusahaan kepada pekerjanya secara wajar dan memadai akan dapat memberikan kinerja pekerja menjadi lebih baik dan dapat membentuk disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan inovasi kinerja mereka.

Pada penjelasan di atas maka peneliti menggambarkan kerangka pikir yang dijadikan acuan pada penelitian tersebut pada gambar 2.1 dibawah ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dugaan kerangka di atas, hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam
- H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam