

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

Menurut Hasibuan (2013 :10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2. Konsep Teori Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mahsum (2009) dalam Sembiring (2012 : 81) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Menurut Suntoro (1999) dalam Nawawi (2012 : 213) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nawawi (2012) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori ini maka indikator dari kinerja adalah sebagai berikut : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kemampuan dan (4) pengetahuan.

Prestasi atau hasil yang diperlihatkan disebut kinerja. Kinerja menurut Kartini (2011:22) kinerja atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance*/kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan serta tepat waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka punyai untuk kepentingan organisasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup koefisien atau efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Veithzal dan Ella (2009) dalam Wasisto (2014: 39) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedarmayanti (2008) dalam Wasisto (2014: 39) tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Membantu meningkatkan kinerja.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai dimasa depan.
5. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Member umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja pegawai.
7. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenal kinerja pegawai pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi/perusahaan dalam operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja Katiandagho *et al* (2014: 1594). Sedangkan Sajangbati (2013: 669) manajemen kinerja

memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Menurut Torang (2012) dalam Sajangbati (2013: 669) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi Heseel (2007: 178) dalam Wasisto (2014: 40).

1. Motivasi

Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadiHasibuan (2007: 141).

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut Riani (2011:7).

3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017: 255).

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas nya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Hasibuan 2017: 339).

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010: 501)

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja Siagian (2013: 305) .

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam satu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugas Tastariwal et al(2015).

8. Komitmen organisasi

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya Newstorm (2011: 223).

2.1.2.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan Wibowo (2014: 155). Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Kreitner dan Kinicki, (2001: 302) dalam Wibowo (2014: 156) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya yaitu:

1. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
4. Harus bermotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.

Bangun (2012: 234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu seperti:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.1.2.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi Bangun (2012: 232).

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat, dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem ada dalam organisasi. Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteia untuk pengujian validitas.

2.1.2.5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam macam indikator Robbins (2006: 260) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari 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. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) 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

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Jadi, seseorang atau pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya , baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan akan peraturan. Penerapan disiplin dalam kehidupan ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan peraturan dan tata tertib yang baik, kinerja pegawai akan meningkat. Hukuman (*punishment*) diperlukan dalam meningkatkan disiplin dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi.

Sehubungan dengan disiplin kerja menurut Siswanto (2009:278) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Saydam (2009:284) disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan tata tertib. Ketaatan karena takut bukan merupakan disiplin yang baik. Disiplin yang baik timbul dari dalam diri seseorang karena kesadarannya akan disiplin tersebut.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya menurut Hasibuan (2008:194) sebagai berikut :

a. Teladan Pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

b. Balas Jasa/Gaji

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

c. Pengawasan

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam organisasi.dengan melakukan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja (kinerja) pegawainya. Dengan pengawasan

pimpinan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya, sehingga setiap bawahan atau pegawai dapat dinilai dengan objektif.

d. Sanksi Hukuman (*punishment*)

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan memberikan hukuman akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Pimpinan harus bersikap tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2008:284) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

a. Tanggung jawab terhadap tugas

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Dalam arti seorang pegawai harus bisa mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

b. Ketepatan dalam melaksanakan tugas

Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan instruksi pimpinan.

c. Ketaatan pada peraturan organisasi

Pegawai memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis atau tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya

d. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan

Seorang pegawai harus bisa menghormati dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Pegawai mentaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa ada paksaan.

Dari indikator diatas dapat disimpulkan, disiplin seorang pegawai harus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, menghargai waktu dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi serta menjaga nama baik organisasi.

2.3. Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Sofyandi (2008:159)

mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009:118). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Dalam buku Hasibuan (2009:118) tentang manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa pengertian tentang kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- Werther dan Davis (2004:52) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- Sikula (2009:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen. Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.3.1. Jenis – Jenis Kompensasi

Sofyandi (2008:159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus.
 - b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.
- #### 3.1.3. Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2008:162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

2. Memberikan kepuasan kepada karyawan. Berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
3. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sofyandi (2008:162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan

tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

5. Biaya hidup/*living cost*

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

2.3.3. Asas Kompensasi

Hasibuan (2009:122) berpendapat bahwa asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- a. Asas Adil Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek –aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.
- b. Asas layak dan wajar Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.3.4. Metode Kompensasi

Hasibuan (2009:123) berpendapat bahwa metode kompensasi terbagi menjadi dua yaitu metode tunggal dan metode jamak.

- a. Metode Tunggal

Metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Metode Jamak.

- b. Metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ; Ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan.

2.3.5. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji 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 Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut masalah kompensasi dan disiplin kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Agora (2017)

Berdasarkan hasil penelitian Labudo (2013) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modren Widya Technical Cabang Jayapura”, memberikan hasil yaitu angka koefisien korelasi yang berada diatas nilai r table 0,279 serta nilai signifikan masing-masing indicator yang tidak melebihi 0,05.

2. Edi Nugroho (2013)

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh edi Nugroho (2013) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geovisika Manado” menunjukkan hasil angka koefisien kerelasi yang berada diatas nilai r table 0,279 serta nilai signifikansi masing-masing indicator yang tidk melebihi 0,05

3. Sisilia (2016)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sisilia (2016) dengan judul “Pengaruh disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP PROF. DR.R.D.Kandou Manado” menunjukan hasil signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dianggap valid.

4. Dewa Cahyadi Indrawan (2014)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewa (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan PTCargo Asas Internasional, Denpasar” menghasilkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan fisik mempengaruhi kinerja karyawan”.

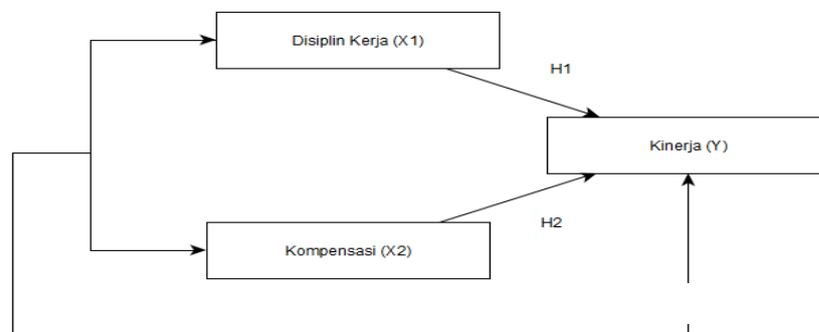
5. Angga Putra Samudra (2014)

Dari judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PT. Bank Jatim Cabang Malang” yang menghasilkan hasil hipotesis berupa kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian simultan dilakaukan melalui uji F signifikansi

F sebesar 0,000 lebih kecil disbanding alfa 0,05. Kompensasi finansial memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan nilai R sebesar 56,2%.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data Penelitian, 2018)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Kompensasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. H_2 : Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. H_3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.