

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yakni peranan terpenting bagi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi begitu penting teruntuk karyawan maupun pengusaha, karena kompensasi ialah sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya (Hamali, 2016:78).

Kompensasi yakni pendistribusian pada karyawan dengan membayar sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilangsungkan dan sebagai stimulus guna pelaksanaan aktivitas dimasa depan (Siregar, 2019).

Kompensasi yakni keseluruhan imbal jasa mencakup uang dan barang ataupun kesenangan yang didistribusikan perusahaan pada karyawannya atas segala hal yang dikerjakan untuk perusahaan (Dwiarti & Wibowo, 2018).

Kompensasi yakni segalanya didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang dipersembahkan karyawan untuk organisasi (Suhardi, 2019).

Relevan definisi diatas, disimpulkan kompensasi yakni segala yang didistribusikan perusahaan pada karyawan berbentuk penghargaan atas kontribusinya selama menjadi karyawan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pengklasifikasian kompensasi mencakup dua bentuk yakni (Wirawan, 2015:369) :

1. Kompensasi Langsung, pegawai memperoleh langsung atas imbal jasa pada apa yang dikerjakan untuk organisasi. Kompensasi berbentuk finansial berupa uang sedangkan kompensasi inatura berupa barang mencakup beras dan sebagainya. Kompensasi langsung mencakup:
 - 1) Upah dasar yakni bayaran sebelum dikurangi potongan atau sebelum ditambah bonus lainnya. Upah dasar diklasifikasikan menjadi:
 - a. Gaji ialah kompensasi berbentuk finansial tetap yang diberikan pada pegawai profesional tiap bulannya.
 - b. Upah ialah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan pada karyawan nonprofessional sesuai jam kerjanya atau memproduksi produk.
 - 2) Upah kinerja yakni upah yang hasil kerjanya mencukupi standar kerja.
 - 3) Upah insentif yakni tambahan upah bagi yang kinerjanya melewati standar perusahaan. Termasuk upah insentif ialah:
 - a. Bonus yakni besaran tambahan gaji dari sebagian laba perusahaan yang didistribusikan pada pegawai.
 - b. Komisi yakni upah berdasar persentase dari kinerjanya. Misalnya, pemasar memperoleh 20% dari tiap penjualan barang. Jika pemasar tidak mampu menjual produk, ia tidak akan memperoleh komisi.

- c. Upah perpotong yakni upah berdasar jumlah item yang diproduksi dikalikan dengan upah tiap item.
 - d. Berbagi untung yakni kesepakatan antara perusahaan dengan pegawai diluar gaji pokok sebelum diketahui keuntungannya.
 - e. *Stock option* yakni pemberian peluang pegawainya guna membeli saham dengan penetapan harga dibawah harga pasar.
- 4) Perbedaan upah sif yakni upah ekstra pegawai karena bekerja sewaktu giliran kerja (*shift*) yang tidak disukai.
- 5) Upah yang ditunda yakni sebagian pendapatan pegawai dibayarkan setelah upah tersebut diperoleh. Pegawai bisa memakai upahnya esok harinya dan bisa memperlambat pelunasan pajak saat pemerian upah.
2. Kompensasi Tidak Langsung, imbalan yang diperoleh pekerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung mencakup:
- 1) Program proteksi, imbalan oleh pemerintah akibat bangkrutnya usaha.
Protection programme mencakup: Asuransi kesehatan dan jiwa, penghasilan akibat cacat dan pension
 - 2) Upah ketika tidak bekerja, misalnya saat perayaan hari besar, sakit akibat melaksanakan kewajiban negara seperti wajib militer.
 - 3) *Services and prerequisite*, tersedianya sarana oleh perusahaan guna kelangsungan pekerja saat beraktivitas. Misalnya uang *transport*, uang makan, sarana rekreasi.

2.1.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi (Sinambela, 2016:225) yakni:

1. Pengalokasian potensi manusia seefisien mungkin.
2. Implementasi potensi manusia seefektif mungkin.
3. Memotivasi keseimbangan serta peningkatan ekonomi.

Tujuan pemberian kompensasi dipengaruhi delapan faktor (Sinambela, 2016:225) yakni:

1. Memperoleh pegawai berkualifikasi tinggi.
2. Melestarikan kesediaan pegawai.
3. Menegakkan keadilan.
4. Penghargaan atas apa yang dilakukan.
5. Pengawasan biaya.
6. Menaati aturan hukum.
7. Memfasilitasi penafsiran.
8. Memaksimalkan efisiensi administratif.

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Uraian indikator guna mengukur kompensasi (Satedjo & Kempa, 2017) yakni:

1. Gaji, bayaran teratur yang didistribusikan pada karyawan.
2. Upah, bayaran yang didistribusikan pada pegawai relevan jam kerja, total produksi atau besaran pemerian pelayanan.
3. Insentif, bayaran yang didistribusikan pada karyawan atas kinerja yang melampaui ketetapan perusahaan.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin yakni perilaku hormat didalam diri karyawan pada aturan perusahaan, sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri pada aturan tersebut (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kedisiplinan yakni kesediaan seorang menaati keseluruhan tata tertib perusahaan yang berlaku. Disiplin yang baik melukiskan besaran beban seseorang atas tugasnya (Irawan, 2018).

Kedisiplinan yakni tingkatan ketaatan pada aturan serta ketersediaannya menjalani sanksi bila melanggar ketentuan norma tersebut (Fachruddin, 2016:65)

Disiplin kerja yakni peralatan manajer guna berbicara dengan karyawan supaya bersedia guna memperbaiki perilaku serta memaksimalkan kesadaran demi menaati aturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja perusahaan. Saat tingginya tingkatan disiplin kerja, diharapkan karyawan bekerja lebih baik agar daya produksi perusahaan meningkat (Kristanti & Lestari, 2019).

Relevan penjabaran definisi diatas, disimpulkan disiplin yakni kesadaran seseorang saat tingkatan ketaatan pada tata tertib yang dibuat perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis disiplin kerja mencakup (Manrapi & Chaahyono, 2017) yakni:

1. Disiplin preventif, upaya memobilisasi pegawai menaati pedoman kerja yang sudah digariskan perusahaan. Tujuan guna memobilisasi pegawai mendisiplinkan diri.

2. Disiplin korektif, upaya memobilisasi pegawai saat memerintah agar selalu menaati aturan sesuai pedoman perusahaan. Pegawai yang tidak menaati tata tertib diberikanlah hukuman sesuai peraturan.

2.1.2.3 Pengukuran Disiplin Kerja

Lazimnya disiplin kerja karyawan bisa diukur melalui (Manrapi & Chahyono, 2017):

1. Tertib dan teraturnya pegawai masuk ke kantor.
2. Mengenakan pakaian rapi ditempat kerja.
3. Memakai perlengkapan kantor dengan hati-hati.
4. Menirukan langkah kerja relevan ketetapan organisasi.
5. Memegang teguh tanggung jawab.

2.1.2.4 Indikator Disiplin

Indikator berkenaan disiplin kerja yakni (Prasetyo & Marlina, 2019) :

1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat
2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan
3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain
4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling pekerja yang mempengaruhi pengerjaan pekerjaan itu sendiri. Manajemen lingkungan kerja bisa dilangsungkan dengan pemeliharaan lingkungan fisik maupun nonfisik, kelengkapan lingkungan fisik mencakup ruang kerja yang bersih, cukupnya penerangan, tercukupinya

ventilasi serta kenyamanan penataan tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup eratnya kaitan antar karyawan saat bekerja sama serta kekompakan saat penuntasan pekerjaan (Fikrianto, 2017)

Lingkungan kerja yakni sesuatu yang berada disekeliling pekerja yang mempengaruhi dirinya saat melangsungkan beban tugasnya (Nanulaitta, 2018). Lingkungan kerja ialah hal disekeliling pekerja yang mempengaruhi saat bekerja, mencakup pengontrolan pencahayaan, pengontrolan kebisingan, pengontrolan kebersihan serta keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yakni tempat dimana tersedianya sarana pendukung guna meraih tujuan perusahaan (Burhannudin, Zainul, and Harlie 2019).

Lingkungan kerja sebagai perkakas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika baiknya dan menyenangkannya lingkungan kerja perusahaan bisa meningkatkan keharmonisan atasan dengan bawahan yang mana berdampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Cahyadi, 2019).

Relevan definisi yang sudah dijabarkan, disimpulkan lingkungan kerja yakni keadaan yang mempengaruhi konsentrasi karyawan saat melangsungkan pekerjaannya.

2.1.3.2 Bentuk Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup dua (Teguh and Sulistiyani 2018) yakni:

1. Lingkungan internal ialah segala kepunyaan perusahaan, baik intrinsik atau suportif, mencakup material kasat mata dan tidak kasat mata, yang menghasilkan keuntungan serta kerugian organisasi, sehingga diraihnya tujuan perusahaan tanpa kendala.

2. Tiap perusahaan dikelilingi lingkungan. Lingkungan luar bersumber dari keragaman variabel.

2.1.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja mencakup dua yakni (Prasetiya, 2016) :

1. Lingkungan Fisik, keseluruhan situasi berwujud nyata disekitar area kerja yang mempengaruhi karyawan.
2. Lingkungan Non Fisik, keseluruhan situasi terkait kaitan kerja antar pimpinan dan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator terkait lingkungan kerja antara lain (Nisa, Rooswidjajani, and Fristin 2019) :

1. Pencahayaan diarea kerja besar peranannya guna memperoleh kemulusan saat bekerja.
2. Jalur keluar masuk udara diarea kerja guna memperlancar metabolisme tubuh.
3. Kebisingan di tempat kerja yakni bunyi tidak ingin didengar telinga.
4. Bau tidak sedap diarea kerja, sebab bisa mengganggu konsentrasi bekerja.
5. Keamanan, mengawasi lingkungan kerja dalam situasi aman.

2.1.4 Hakikat Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah Pencapaian seseorang dalam organisasi, relevan dengan tugasnya dan peranannya, berupaya menraih misi organisasi sesuai norma dan etika yang berlaku (Sinamela, 2016:481). Kinerja yakni serangkaian aktivitas yang

melukiskan seberapa jauh pencapaian seseorang saat melangsungkan tugasnya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja yaitu tingkatan kesuksesan karyawan/kelompok saat melangsungkan tugas yang dibebankan padanya (Suhardi, 2019). Kinerja ialah peraihan orang/kelompok atas segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen (Hikmah & Wilson, 2020).

Relevan pendefinisian diatas, disimpulkan kinerja karyawan yakni kesuksesan karyawan saat menuntaskan kerjaannya dengan baik.

2.1.4.2 Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Fungsi dan tujuan kinerja ialah (Wiraman, 2015:242) :

1. Memberikan balikan (*feedback*), bagi pegawai mengevaluasi kinerja memberikan balikan informasi terkait baiknya saat melangsungkan tugasnya dari awal hingga akhir tahun kerja.
2. Menyediakan sarana penentuan keputusan terkait pegawai. Apabila kinerja tidak mencukupi standar maka konsekuensi lah harus didapati. Jika kinerjanya mencukupi standar maka pendistribusian promosi akan didapati.
3. Penyediaan sarana perampingan organisasi dan pemutusan kontrak kerja.

Organisasi merampingkan organisasinya beralasan merosotnya bisnis. Saat seperti inilah kerap kali terjadinya pemutusan kontrak tenaga kerja.

4. Memotivasi pereparasian kinerja.

5. Memotivasi kinerja terbaik, evaluasi kerja memotivasi pegawai menghindarkan penyebab berkinerja rendah.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan terpengaruh oleh faktor yakni (Riniwati, 2016:177) :

1. Efektivitas dan efisiensi, dinyatakan efektif bila meraih tujuan dan dinyatakan efisien bila kinerja memuaskan pendorong guna meraih tujuan.
2. Otoritas dan jawab tanggung jawab, menyokong kinerja pegawai bisa terwujud bila pegawai mengantongi komitmen dengan perusahaannya.
3. Disiplin, memperlihatkan keadaan pada diri pegawai atas aturan organisasi.
4. Inisiatif, berkenaan dengan pola pikir, kreativitasan berbentuk gagasan guna menjadwalkan sesuatu terkait tujuan organisasi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator terkait kinerja karyawan yakni (Nisa et al, 2019):

1. Kuantitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap akumulasi beserta hasilnya.
2. Kualitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap perolehan kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yakni atas pemahaman karyawan pada kegiatan yang terselesaikan.
4. Efektifitas, pemakaian semaksimal mungkin atas potensi dan waktu yang tersedia guna meningkatkan laba.
5. Kehadiran, tingkatan kehadiran karyawan bisa menaikkan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Diuraikan penelitian terdahulu dengan penjabaran terkait pengaruh kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja yang relevan yakni:

1. (Arda, 2017) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin mempengaruhi kinerja, sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. (Burhannudin et al, 2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja. dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. Hasilnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
3. (Hikmah & Wilson, 2020) berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima”. Hasilnya secara simultan pelatihan dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan PT Kinco Prima.
4. (Nanulaitta, 2018) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon”.

Hasilnya secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

5. (Prasetiya, 2016) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik”. Hasilnya lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
6. (Satedjo & Kempa, 2017) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Hasilnya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
7. (Suhardi, 2019) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Varibael Intervening*”. Hasilnya Motivasi kerja, Kompetensi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan; namun Lingkungan kerja mempengaruhi OCB namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan; Kompensasi tidak mempengaruhi OCB namun mempengaruhi kinerja karyawan; OCB mempengaruhi kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.
8. (Fiktrianto, 2017) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOK dan Perkapalan Surabaya”. Hasilnya

lingkungan kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. (Kristanti & Lestari, 2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)”. Hasilnya disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan UD. Pratama Karya.
10. (Irawan, 2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta”. Disimpulkan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini mempresentasikan kaitan variabel indenpenden yakni kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

2.3.1 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yakni segalanya yang didistribusikan perusahaan mencakup uang atau barang sebagai imbal jasa atas kekuatan yang dipersembahkan karyawan untuk organisasi. (Suhardi, 2019) menyatakan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam.

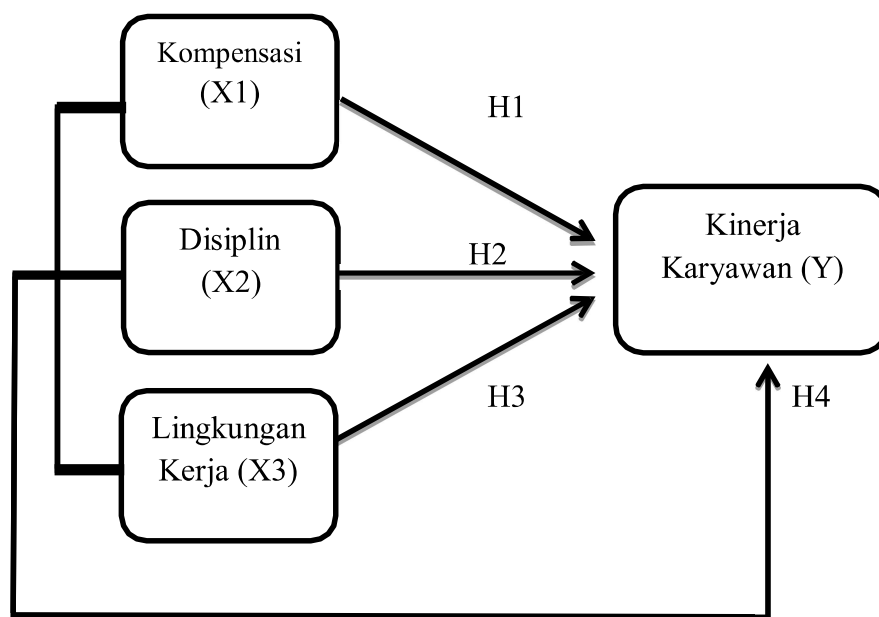
2.3.2 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yakni perilaku hormat didalam diri karyawan pada aturan perusahaan, sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri pada aturan tersebut. (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling pekerja yang mempengaruhi pengerjaan pekerjaan itu sendiri. Manajemen lingkungan kerja bisa dilaksanakan dengan pemeliharaan lingkungan fisik maupun nonfisik, kelengkapan lingkungan fisik mencakup ruang kerja yang bersih, cukupnya penerangan, tercukupinya ventilasi serta kenyamanan penataan tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup eratnya kaitan antar karyawan saat bekerja sama serta kekompakan saat penuntasan pekerjaan. (Fiktrianto, 2017) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Relevan uraian ini, diperolehnya susunan hipotesis yakni:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

- H1 : Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.
- H2 : Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.
- H3 : Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.
- H4 : Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SCEFS Sukses Abadi.