

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dikatakan bagus apabila menggambarkan seberapa besar rasa tanggung jawab individu akan tugas yang sudah dilimpahkan kepadanya untuk dikerjakan. Ini membuat adanya dorongan untuk bekerja, dan terbentuknya sebuah sasaran di dalam sebuah perusahaan atau organisasi serta karyawan. Oleh sebab itu, tiap pimpinan perusahaan kerap berupaya agar setiap karyawan memiliki disiplin yang bagus. Seorang pimpinan bisa dikatakan berhasil saat memimpin, jika para karyawannya memiliki disiplin yang baik. Untuk dapat menjaga dan meningkatkan disiplin yang baik merupakan sebuah opsi yang sulit karena banyaknya unsur yang mempengaruhi menurut (Suwanto, 2019:17).

Disiplin kerja menurut Shinta & Siagian dalam (Kilvin & Siagian, 2020:209) merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada.

Menurut Penelitian Bintoro & Daryanto menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah proses untuk mengembangkan sebuah cara bagi para karyawan yang penting karena disiplin kerja diarahkan pada kegiatan dan bukan kepada orangnya. (Sherlie & Hikmah, 2020 : 757)

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yakni disiplin kerja merupakan suatu struktur dalam mematuhi sebuah aturan yang sudah ditentukan, baik itu secara tertulis maupun secara tidak tertulis di dalam aturan tersebut sehingga sudah dibuat dan harus dihormati oleh para karyawan sebagai bentuk ketaatan dalam bekerja di dalam sebuah perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyebutkna disiplin kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

- a. Disiplin Preventif, yaitu suatu usaha dalam menggerakkan karyawan untuk menaati serta mematuhi peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif, yaitu cara menggerakkan karyawan guna menyatukan peraturan serta mengarahkan karyawan supaya tetap menaati peraturan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan dalam (Andriani et al., 2020:36)

- a. Pemberian imbalan Kompensasi

Kompensasi ialah sebuah hal terpenting bagi karyawan, karena kompensasi yaitu sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga pemberian kompensasi ini perlu diperhatikan.

b. Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Peran pemimpin ialah hal terpenting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan pemimpin ini adalah contoh figur atau panutan bagi para karyawan karena para karyawan ini akan melihat dan mengikuti pemimpin bagaimana cara menerapkan disiplin ke dalam dirinya.

c. Menjadikan Aturan yang dapat dijadikan pegangan

Dalam disiplin kerja ada yang namanya aturan tertulis dan aturan tidak tertulis atau lisan. Kebanyakan karyawan lebih mengarahkan atau mengikuti aturan tertulis daripada mengikuti peraturan yang tidak tertulis atau lisan ini, karena jika peraturana lisan ini disampaikan dengan tidak jelas, maka informasi yang diterima akan berubah disesuaikan dengan keadaan perusahaan.

d. Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan

Seorang pemimpin harus bisa mengambil keputusan, apabila seorang karyawan melanggar aturan disiplin yang sudah disepakati maka pemimpin harus bisa mengambil tindakan tegas untuk segera bertindak. Keputusan yang diambil oleh pemimpin nanti akan membuat karyawan supaya tidak melakukan kesalahan yang sama lagi serta dapat memberikan efek jera pada karyawan.

e. Pengawasan Pemimpin

Pemimpin juga harus bisa mengawasi bagaimana disiplin seorang karyawan di dalam perusahaan. jika disiplin karyawan di dalam perusahaan itu kurang atau melanggar, artinya seorang pemimpin harus segera bertindak untuk membuat disiplin karyawan ini naik kembali begitu juga sebaiknya, jika disiplin

karyawan di dalam perusahaan bagus maka pemimpin akan memberikan apresiasi dan mempertahankannya.

f. Perhatian kepada para karyawannya

Pemimpin juga harus memberikan perhatian kepada para karyawannya karena pemimpin yang memperhatikan karyawannya itu akan selalu disegani atau di hormati oleh para karyawannya dan menyebabkan pengaruh yang besar pada disiplin yang ada di dalam perusahaan tersebut.

g. Menciptakan kebiasaan untuk mendukung tegaknya disiplin

Seorang pemimpin juga harus bisa menciptakan sebuah kondisi di mana pemimpin harus membuat karyawan di dalam perusahaan ini menjunjung tinggi disiplin, karena dengan menjunjung tinggi disiplin di dalam perusahaan, maka akan semakin sejahtera perusahaan itu.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno dalam (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyebutkan disiplin kerja memiliki beberap indikator, yakni:

a. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat

Taat dalam peraturan jam masuk, pulang dan istirahat akan mebuat disiplin kerja karyawan pada perusahaan semakin baik karena dengan menaati aturan tersebut, maka tidak ada karyawan yang bermalasan-malasan lagi.

b. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap

Taat terhadap aturan berpakaian dan sikap adalah peraturan yang mendasar. Dengan menaati aturan tersebut, maka kedisiplinan karyawan akan baik.

c. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan

Peraturan ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan yang sudah sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing serta tanggung jawab yang harus di perhatikan dalam pekerjaan tersebut.

d. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan

Peraturan ini dapat dilakukan dengan menaati peraturan yang boleh dilakukan dan peraturan yang sudah dilarang oleh perusahaan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Uno dalam (Erwantiningsih, 2019:133) menyebutkan motivasi merupakan sebuah metode yang membantu seseorang untuk menggapai destinasi di dalam hidupnya dengan petunjuk serta kegigihan yang terbentuk karena hal itu. Motivasi adalah tenaga di dalam dan di luar diri yang mengarahkan manusia demi tercapainya tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah opsi bagaimana seseorang atau karyawan dapat dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam (Kurniawan & Yuniati, 2017:3) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang membuah tumbulnya gairah bekerja kepada seseorang supaya mereka berkeinginan untuk menjalin kerja sama, bekerja efisien, serta terintegrasi dengan semua jenis daya usahanya demi tercapainya tujuan dan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah bentuk dari sebuah energi yang jika dipergunakan dengan baik dan diarahkan kearah yang baik, maka akan memberikan seseorang untuk menciptakan keajaiban di dalam kehidupan (Suhardi, 2013).

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu motivasi merupakan sebuah dorongan untuk mempengaruhi diri sendiri maupun orang lain dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang diinginkan, sehingga memberikan semangat kepada orang yang mengerjakan pekerjaan itu demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan,

2.1.2.2 Teori Motivasi

Menurut (Bangun, 2012 : 316-317) teori motivasi terbagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Teori Abraham H. Maslow (Hirerarki Kebutuhan)

Teori ini pada dasarnya bertumpu pada asumsi yang menyatakan bahwa seorang manusia memiliki 5 tingkatan kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan fisiologikal, meliputi sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (tempat tinggal).
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya untuk keamanan dari fisik, namun juga mental, psikologi, intelektual.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan akan status, dan kemampuan diri.
4. Kebutuhan prestise yang bisa dikatakan secara umum mencerminkan beragam simbol/lambang dan status.
5. Aktualisasi diri, Sambilan memuaskan kebutuhan untuk fisik, seorang individu pada waktu yang sama juga berkeinginan untuk bisa menikmati

perasaan aman pada dirinya, berkeinginan untuk dihargai oleh orang, berkeinginan mempunyai teman serta ingin segera berkembang.

2. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Frederick Herzberg (Bangun, 2012 : 318-319). Teori ini menjelaskan bahwa secara umum seorang pekerja memiliki kecenderungan guna memfokuskan perhatiannya kepada kepuasan kebutuhan yang lebih rendah pada pekerjaan yang dilakukannya, terlebih untuk keamanan diri mereka. Selanjutnya, ketika semua hal diatas sudah terpenuhi, pekerja akan mencoba mencukupi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi lagi, contohnya kebutuhan inisiatif mereka, tanggung jawab, serta kreativitas. Dalam teori dua faktor ini terbagi menjadi dua faktor yang saling terikat yaitu :

a. Faktor Kepuasan

Faktor Kepuasan merupakan faktor-faktor yang bisa memberikan dampak kepuasan untuk seorang pekerja, diantaranya adalah prestasi yang dicapai, penghargaan yang diterima, dari pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta tanggung jawab.

b. Faktor Ketidakpuasan

Faktor Ketidakpuasan adalah faktor-faktor yang tidak memberikan kepuasan kepada seorang pekerja, tetapi ketika ditingkatkan secara terus-menerus maka akan mengurangi ketidakpuasan tersebut antara lain adalah administrasi dan kebijakan perusahaan, status pekerjaan, keamanan bekerja, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, serta pengawasan penggajian.

3. Teori X dan Y

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Douglas McGregor (Bangun, 2012). Teori ini memiliki 2 pandangan yang berbeda tentang manusia yang pada dasarnya yang satu ialah berbentuk negatif yang disertai dengan teori X, dan satunya lagi ialah berbentuk positif yang disertai dengan teori Y.

4. Teori ERG

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori kebutuhan Maslow (Bangun, 2012 : 321). Alderfer melanjutkan teori kebutuhan Maslow ini untuk menghubungkan atau mengaitkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian yang empiris, dengan demikian hasil yang sudah diteliti ini akan mendekati kenyataannya (*real condition*). Teori kebutuhan terbagi menjadi 3 kelompok yakni adakah eksistensi (*existenc/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*), sehingga teori ini disebut dengan teori ERG.

5. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan manusia selalu membandingkan saran atau masukan yang diberikan kepada pekerjaan dengan hasil yang didapatkan dari pekerjaan tersebut (Bangun, 2012 : 322). Saran atau masukan ini bisa berupa usaha, latihan, pengalaman, dan pendidikan. Sementara hasil yang nantinya akan diperoleh adalah berbentuk penghargaan.

6. Teori Pengharapan

Teori ini pertama kali disampaikan oleh Viktor Vroom yang mengasumsikan motivasi individu akan mengarah kepada sebuah tindakan

yang memiliki ketergantungan kepada kekuatan pengharapan, dimana kekuatan ini kemudian akan disertai dengan hasil tertentu dan kemudian tergantung kepada hasil orang tersebut (Bangun, 2012 : 323). Nadler dan Lawler membagi menjadi empat macam bagian tentang tingkah laku dalam sebuah organisasi menjadi dasar dari pendekatan harapan yaitu:

1. Tingkah laku ditentukan oleh gabungan atau faktor dari diri seseorang atau lingkungannya.
2. Seseorang secara sadar dalam mengambil keputusan terkait dengan tingkah laku mereka di dalam sebuah organisasi.
3. Seseorang memiliki perbedaan didalam faktor kebutuhan, hasrat atau keinginan, dan target yang akan dicapai.
4. Seseorang mempunyai berbagai alternatif dari tingkah laku mereka atas dasar harapan artinya suatu tingkah laku bisa membawa hasil yang memang sudah diharapkan.

7. Teori Penguatan

Teori ini pertama kali disampaikan oleh B. F. Skinner yang merupakan seorang ahli psikolog yang menyatakan bagaimana tingkah laku di masa lalu bisa mempengaruhi tindakan seseorang pada masa mendatang dalam proses belajar siklis (Bangun, 2012 : 324). Teori ini memiliki argument mengenai tingkah laku seseorang (respon) terhadap kondisi tertentu (rangsangan) sebagai akibat dari konsekuensi tertentu. Apabila konsekuensi tersebut dinyatakan positif maka dimasa mendatang akan terjadi pengulangan kembali dengan kejadian dan situasi yang sama. Namun, jika

konsekuensi tersebut dinyatakan negative atau tidak menyenangkan maka seseorang akan merubah tingkah lakunya serta berusaha menghindari konsekuensi tersebut.

8. Teori Motivasi McClelland

David McClelland sudah melimpahkan sejumlah donasi kepada pemahaman mengenai motivasi dengan menyimpulkan tiga jenis kebutuhan. Menurut McClelland tiga jenis kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan afiliasi, dengan demikian maka motivasi juga bisa dibagi menjadi 3 bagian yakni motivasi afiliasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berprestasi.

2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi 2 bagian yang akan dijelaskan menurut (Andriani et al., 2020 : 35) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Yaitu motivasi yang memberikan peluang atau harapan yang menguntungkan dan memberikan kesenangan kepada para karyawan yang bekerja, dapat berupa gaji, insentif, pemberian fasilitas, jaminan keselamatan dan kesehatan, jaminan untuk hari tua, dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Yaitu motivasi yang bersifat terbalik dengan motivasi positif yaitu memberikan rasa takut kepada para karyawan, seperti tekanan, ancaman serta terror dan sebagainya.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 14-15) menyebutkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi, yakni:

1. Faktor intern

Faktor ini ialah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, yaitu:

a. Keinginan untuk bisa hidup

Untuk bisa melanjutkan kelangsungan hidup, seseorang harus mengarjakan segala sesuatu yang bisa dikerjakan untuk dapat melanjutkan hidupnya, dengan mengalalkan segala cara yang dapat dilakukan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya.

b. Keinginan untuk bisa memiliki

Untuk bisa mempunyai sesuatu yang diinginkan, maka hal itu dapat mendorong seseorang untuk harus melakukan sebuah pekerjaan yang nantinya akan digunakkan untuk membeli sesuatu yang diinginkannya.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Untuk bisa mendapatkan sebuah penghargaan, biasanya seseorang akan bekerja dengan baik agar bisa mendapatkan penghargaan yang diinginkan serta mendapatkan penghormatan dan pengakuan dari orang lain

d. Keinginan untuk dapat mendapatkan pengakuan

Untuk dapat memperoleh pengakuan, maka seseorang harus bisa bekerja melampaui standar yang ditentukan dan membangun kepercayaan kepada orang lain agar dapat diakui.

e. Keinginan untuk dapat berkuasa

Untuk dapat berkuasa, biasanya seorang individu harus bekerja ekstra guna dapat memenuhi keinginan ini.

2. Faktor ekstren

Faktor-faktor ekstern terdiri dari :

a. Kondisi pada lingkungan kerja

Kondisi pada lingkungan kerja ini yaitu kondisi yang lingkungan yang meliputi karyawan yang sedang mengerjakan sebuah pekerjaan dan bisa mempengaruhi pekerjaan yang sedang dikerjakan.

b. Kompensasi yang sesuai

Dengan adanya sebuah kompensasi yang sesuai dengan apa yang dijanjikan, maka itu bisa menjadi pendorong kepada para karyawan untuk bekerja lebih giat dan baik kepada perusahaan.

c. Adanya jaminan dalam pekerjaan

Adanya jaminan dalam pekerjaan yang janjikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja untuk perusahaan dikarenakan sudah mendapat jaminan pekerjaan yang baik.

d. Supervisor yang baik

Supervisor yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, dikarenakan dengan adanya peranan dari seorang supervisor maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan semakin baik.

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Teori Abraham H. Maslow dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15) indikator yang dipergunakan dalam mengukur motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan akan fisiologis (*physiological needs*)

Yaitu Kebutuhan yang paling umum dalam melanjutkan hidup sebagai contoh kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan untuk tempat tinggal, dan sebagainya.

2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)

Yaitu Kebutuhan untuk membebaskan diri dari ancaman yang akan datang serta keselamatannya terjamin yang memberikan perlindungan terhadap fisik maupun emosional.

3. Kebutuhan akan sosial (*social needs*)

Yaitu Kebutuhan yang ada di dalam diri seperti kebutuhan kasih sayang, rasa ingin memiliki, persahabatan dan ingin diterima baik.

4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)

Yaitu kebutuhan yang ingin mendapatkan penghargaan, pujian serta pengakuan, prestasi atas apa yang sudah dikerjakan dengan baik.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*)

Yakni kebutuhan yang ada di dalam diri sendiri seperti pemenuhan diri, potensi dari dalam diri, serta kemampuan guna melakukan suatu hal yang bisa dilakukan olehnya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Susilo Martoyo dalam (Nurchayani & Adnyani, 2016 : 512) merupakan bentuk keseluruhan dalam memberikan balas jasa bagi para pekerja atau karyawan baik secara langsung berupa imbalan langsung berupa uang atau secara tidak langsung berupa imbalan tidak langsung berupa uang. Berdasarkan pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan yaitu sebuah kompensasi jelas bisa menaikkan atau menurunkan disiplin kerja, motivasi serta kinerja karyawan. Sehingga, bagi sebuah perusahaan sangat penting guna memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja disana.

Menurut Hariandja dalam (Martinus & Budiyanto, 2016 : 2) definisi dari kompensasi ialah semua imbalan yang didapatkan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan berbentuk uang ataupun yang lainnya seperti uang cuti, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan Kesehatan, insentif, bonus, upah, gaji, dan sebagainya.

Kompensasi merupakan hasil dari tercapainya sebuah peforma yang diberikan oleh perusahaan ke dalam bentuk uang serta barang dan layanan, sehingga membuat karyawan di dalam perusahaan akan merasakan pujian, serta di hormati di tempat dia bekerja (Kilvin & Siagian, 2020 : 209). Dalam kondisi yang seperti ini, akan membuat karyawan untuk memberikan imbalan berupa patuh dan taat kepada peaturan di dalam pekerjaan dan etika perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan yaitu pemberian imbal jasa atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai tanda terima kasih untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini, bisa dalam bentuk uang ataupun insentif serta tunjangan-tunjangan lainnya.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi menjadi 3 jenis bagian menurut (Heryenzus & Laia, 2018 : 13) , yakni:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi ini dapat diberikan langsung seperti; gaji pokok dan upah, upah atas prestasi, pembayaran insentif seperti bonus, komisi pembagian saham serta pembayaran tertanggung tabungan dan anuitas untuk pembelian saham.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi ini diberikan dapat berupa; asuransi untuk kesehatan, asuransi perlindungan jiwa, asuransi jaminan hari tua atau pensiun, asuransi tuntut tenaga kerja, dibayarkan diluar jam kerja perusahaan (liburan karyawan, cuti hamil, cuti tahunan, dan cuti hari besar) serta fasilitas-fasilitas perusahaan misalnya kendaraan roda dua atau empat, ruang kantor dan tempat parkir yang digunakan oleh perusahaan.

3. Kompensasi non-finansial,

Kompensasi non-finansial ini dapat diberikan berupa pekerjaan (tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat di dalam perusahaan).

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan dalam (Kenelak et al., 2016 : 4-5) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Permintaan dan penawaran karyawan

Permintaan dan penawaran mempengaruhi kompensasi karena jika permintaan dan penawaran karyawan tidak dipenuhi, maka perusahaan akan kehilangan pekerjaannya.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Kemampuan dan kesediaan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai imbalan jasa yang diberikan harus diperhatikan, karena kemampuan dan kesediaan ini mempengaruhi kompensasi.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Serikat buruh atau organisasi karyawan harus diperhatikan juga, karena jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan maka akan terjadi demo.

4. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan sangat mempengaruhi kompensasi, semakin tinggi jabatan karyawan di dalam perusahaan, maka kompensasi yang diterima juga akan semakin tinggi.

5. Kondisi perekonomian

Kondisi perekonomian juga mempengaruhi kompensasi karena jika kondisi ekonomi menurun, kompensasi yang diberikan juga harus sesuai dengan kondisi ekonomi yang sekarang ini tidak boleh melebihi atau di bawahnya.

6. Produktifitas dan kinerja karyawan

Produktifitas dan kinerja karyawan juga mempengaruhi kompensasi di karenakan semakin baik produktifitas dan kinerja yang dihasilkan, maka kompensasi yang diterima akan semakin baik sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.

7. Jenis-jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di dalam perusahaan juga mempengaruhi kompensasi. Jika pekerjaan itu mempunyai resiko yang besar maka imbalan atau kompensasi yang diterima juga akan besar, namun jika pekerjaan itu mempunyai resiko yang kecil maka imbalan atau kompensasi yang diterima akan kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Status pendidikan dan pengalaman menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi. Semakin tingginya pendidikan yang ditempuh serta banyaknya pengalaman kerja seorang karyawan maka kompensasi yang diberikan juga besar, sebaliknya jika pendidikan dan pengalaman yang sedikit maka kompensasi yang diterima akan sedikit.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Armansyah dalam (Kilvin & Siagian, 2020 : 209) adalah sebagai berikut:

1. Insentif

Insentif adalah bayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas pencapaian kinerja atau prestasi kerja yang akan meningkatkan semangat karyawan.

2. Gaji

Gaji adalah bayaran untuk karyawan sebagai balas jasa dan peran serta tanggung jawab selama dia ada di dalam perusahaan.

3. Bonus

Bonus adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang menguntungkan perusahaan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah gaji tambahan sampingan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah sebuah hasil yang dapat tercapai oleh karyawan melalui berbagai cara, persyaratan dan mematuhi aturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan menurut (Bangun, 2012 : 231).

Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja

sesungguhnya yang diraih seorang karyawan pada perusahaan. Definisi kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan yang bisa diukur secara kuantitas dan kualitas tercapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan yang telah mengerjakan tugasnya menurut tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan (Tanjung & Zulhardi, 2018 : 206).

Menurut Bambang Kusriyanto dalam (Murtiyoko, 2018 : 108) pengertian kinerja karyawan yaitu perpaduan hasil yang telah dicapai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan mempunyai artian yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung.

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan kinerja karyawan ialah hasil dan output yang berikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan menjalankan tugas serta tanggung jawab berdasarkan aturan perusahaan yang berlaku dan wajib untuk dipatuhi dan dijaga.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Jenis-jenis kriteria kinerja karyawan terbagi menjadi tiga bagian menurut (Bangun, 2012 : 235) yaitu:

1. Berdasarkan Sifat

Jenis kriteria kinerja karyawan ini berfokus pada karakteristik setiap karyawan secara pribadi. Mengarah kepada bagaimana sifat pribadi setiap karyawan dalam menemukan dan mengerjakan sebuah pekerjaan. Kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan loyalitasnya dalam mengerjakan sebuah pekerjaan bisa ditinjau dari hasil dari pekerjaan yang

dikerjakan. Instrumen-instrumen yang telah dirancaang guna mengukur kinerja karyawan berhubungan dengan karakter dari karyawan tersebut, tidak mengarah kepada tujuan pencapaian kinerja karyawan tersebut. Hubungan antara karakter karyawan dengan kinerja karyawan seringkali lemah atau tidak meningkat.

2. Berdasarkan Perilaku

Jenis kriteria kinerja karyawan ini mengacu kepada bagaimana sebuah pekerjaan harus dikerjakan dengan baik. Sebagai contoh bagaimana para karyawan atau pelayan toko bisa membuat para pelanggan yang ada di toko merasa senang. Oleh karena itu, para karyawan disana perlu membuat sebuah *list* perilaku sebagai patokan yang harus dilakukan oleh karyawan.

3. Berdasarkan Hasil

Jenis kriteria kinerja karyawan ini memfokuskan pada pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan bisa diukur melalui hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka, di mana pekerjaan itu dapat diukur dengan mudah dan jelas. Pengukuran kinerja ini dilaksanakan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, karyawan harus bertanggung jawab untuk pekerjaan yang mereka lakukan, dan tidak bertanggung jawab untuk pekerjaan yang tidak karyawan lakukan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor Individu

Yakni faktor yang terdapat dalam diri seorang individu terkait antara jasmani maupun rohani. Dengan adanya keterkaitan antara jasmani dan rohani ini, maka individu ini mempunyai konsentrasi diri yang bagus. Konsentrasi yang bagus ini adalah sumber modal utama yang akan dikelola dan di gunakan oleh individu ini untuk menggali lagi potensi dari dalam dirinya secara optimal dalam menjalankan kegiatan serta aktivitas untuk bekerja sehari-hari demi tercapainya tujuan perusahaan

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini sangat mempengaruhi seorang individu untuk menggapai prestasi kerja yang sudah ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu fasilitas yang memadai, peluang karir, iklim kerja yang baik, hubungan antar kerja yang baik, cara berkomunikasi yang efisien, target atau sasaran kerja harus menantang, autoritas yang memadai, serta posisi jabatan yang jelas.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Abdullah dalam (Heryenzus & Laia, 2018 : 15-16) menyebutkan indikator kinerja terbagi menjadi enam yakni :

1. Efektif

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkatan kesamaan yang dihasilkan untuk menggapai sesuatu yang telah ditetapkan dan diinginkan sebelumnya. Indikator seperti ini memberikan jawaban dari pertanyaan tentang apa kita sudah melakukan suatu hal yang benar.

2. Efisien

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kesamaan sebuah proses menghasilkan sebuah output dengan memakai atau menekankan biaya seminim mungkin.

3. Kualitas

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan antara kualitas produk berupa barang ataupun jasa yang dikeluarkan dengan keinginan dan harapan dari para konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini digunakan untuk mengukur seberapa cepat dan tepat sebuah pekerjaan yang dikerjakan secara baik dan tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

5. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur tingkat keselamatan dan kesehatan dari perusahaan secara menyeluruh serta lingkungan kerja untuk para karyawan bisa dilihat dari aspek keselamatan dan kesehatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian (Heryenzus & Laia, 2018) tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja

karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

2. Penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif. Populasi yang dipergunakan berjumlah 100 orang. Sampel yang dipergunakan berjumlah 80 responden yang diukur dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
3. Penelitian (Erwantiningsih, 2019) tentang pengaruh motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan. Sampel yang dipergunakan berjumlah 42 responden. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
4. Penelitian (Martinus & Budiyanto, 2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Devina Surabaya. Sampel yang dipergunakan berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis yang dipergunakan yaitu uji t. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan yang bisa dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,553 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan yang bisa

dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,143 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$.

5. Penelitian (Murtiyoko, 2018) tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Otsuka Chemical. Sampel yang dipergunakan berjumlah 154 responden. Hasil penelitian menyebutkan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 3,2%, kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 16,8%, sedangkan secara stimulant motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian (Nurchayani & Adnyani, 2016) tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menyebutkan motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan.
7. Penelitian (Tanjung & Zulhardi, 2018) tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. Populasi yang dipergunakan berjumlah 47 karyawan dan sampelnya berjumlah 47 karyawan. Hasil penelitian menyebutkan kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung $3,265 > t$ table 2,016 dengan signifikansinya

$0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung $4,136 > t$ table $2,016$ dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung $4,826 > t$ table $2,016$ dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

8. Penelitian (Kilvin & Siagian, 2020) tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. Sampel yang dipergunakan berjumlah 108. Pada uji koefisien determinasi yang diperoleh dari motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 16,4% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 25,2%, kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 20,1% serta motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 19,9%. Hasil uji t diperoleh motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil uji F diperoleh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan.
9. Penelitian (Sherlie & Hikmah, 2020) tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. Sampel yang dipergunakan berjumlah 103 karyawan. Hasil penelitian menyebutkan kompensasi, disiplin kerja, dan

motivasi berpengaruh signifikan secara stimulant dan parsial pada kinerja karyawan di PT Benwin Indonesia. Nilai R square yaitu 0,194 atau 19,4%, dimana hal ini mencerminkan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 19,4% pada kinerja karyawan sementara sisanya 80,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.

10. Penelitian (Suwanto, 2019) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Sampel yang dipergunakan berjumlah 57 karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang bisa diperhatikan dari t hitung 9,879 jadi $0,829 < 1,673$, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t hitung $7,524 > 1,673$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% mengartikan korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan ada dalam kategori kuat dengan nilai koefisien determinasinya yaitu 0,641. Ini memperlihatkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara stimulan pada kinerja karyawan sebesar 64,1% sementara sisanya 35,9% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran konseptual penelitian ini memperlihatkan hubungan dari variabel independent, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai suatu sikap guna menaati segala aturan yang berlaku pada suatu perusahaan serta harus melaksanakannya serta memiliki tanggung jawab yang baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan baik juga. (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Nihon Plast Indonesia, yang berarti agar bisa menghasilkan suatu kinerja kerja yang tinggi di dalam sebuah perusahaan, maka karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

2.3.2 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

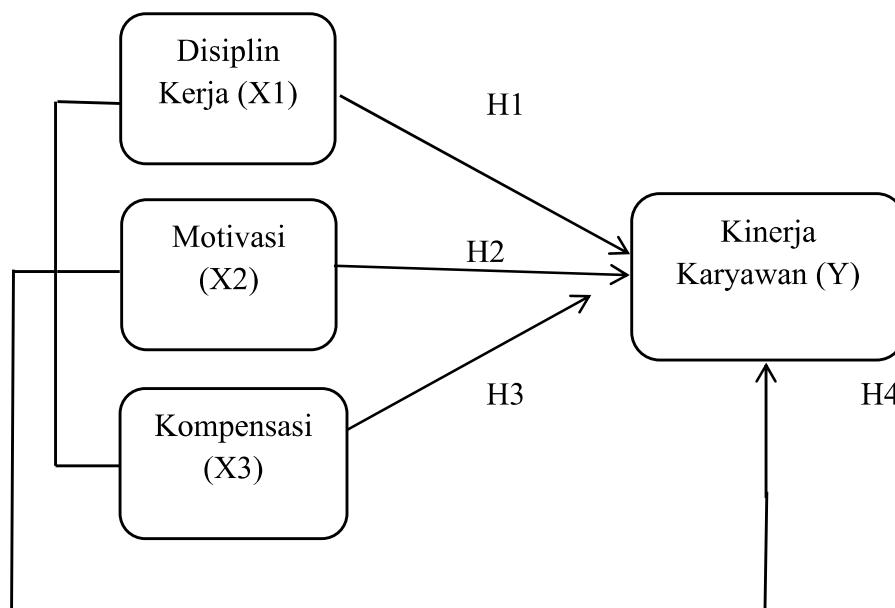
Motivasi ialah dorongan dari dalam diri individu yang memberikan semangat atau gairah guna menjalankan sebuah pekerjaan yang diinginkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Andriani et al., 2020) menyebutkan Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dalam (Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang), yang artinya semakin kuatnya motivasi seorang karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin bagus juga.

2.3.3 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ialah pemberian imbalan yang dibayarkan langsung kepada seorang karyawan kepada perusahaan bisa dalam bentuk uang, upah, tunjangan, fasilitas, asuransi dan lain-lain sebagai tanda balas jasa perusahaan atas pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. (Heryenzus & Laia, 2018) menyebutkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam, yang artinya semakin besar kompensasi yang

diterima oleh karyawan pada perusahaan tersebut, maka semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berikut ini adalah tabel kerangka pemikiran dari Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yaitu :



Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020 : 211)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban penelitian yang di dapat oleh peneliti yang hanya bersifat sementara terhadap perumusan masalah. Berdasarkan tabel 2.1 maka hipotesisnya yaitu :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.

H4 : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LJ Hooker Grand Batam.