

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan praktik yang dibutuhkan seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian [1].

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi [7].

Manajemen sumber daya manusia ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah [2]:

a) Data Karyawan

Menyediakan data karyawan, dimana isinya menyajikan : nama, jabatan, Pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

b) Perencanaan dan Pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

c) Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

d) Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan serta keseluruhan.

e) Kedisiplinan dan Aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

f) Penilaian dan Penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

g) Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin seringkali kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

h) Pemeliharaan

Memelihara karyawan, sebab dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki dampak, yaitu: Kerugian, jika yang keluar adalah karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang; Keuntungan, jika yang keluar

adalah karyawan bermasalah dalam arti perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

i) Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang dapat memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

j) Kesehatan Kerja

Memperhatikan kesehatan karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan/instansi pemerintahan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan biasa. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai masalah yang terkait, seperti tunjangan, dan kenaikan gaji. Kompensasi dimaksudkan adalah sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan akan semakin semangat untuk bekerja apabila perusahaan loyal dalam memberikan berbagai kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka[9] Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [10]. Kompensasi (compensation) merupakan imbalan serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan [11]. Tujuan dari sistem kompensasi adalah

menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan agar mendapatkan hasil kerja yang baik [9]. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (karyawan) sebagai imbalan atas kerja mereka [12]. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan pengetahuan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai karyawan [9].

Kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Dengan kompensasi yang besar akan menambah semangat bagi para karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal.

Kompensasi dapat juga diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan, berbeda dengan upah dan gaji yang diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar karyawan. Pemberian insentif diharapkan dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jeri payah karyawan dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Bagi perusahaan menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan.

2.1.2.1. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain [11]:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status socialnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.1.2.2 Jenis – jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi dalam dua bagian yaitu kompensasi langsung dan tidaklangsung, yaitu [6]:

1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) diantaranya :

- Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur
- Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

Contoh penghasilan tidak tetap :

- a Bonus, merupakan pembayaran ekstra waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) :

Tunjangan-tunjangan adalah, kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.

2.1.2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari [12] :

1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat

digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota kecil.

2) Tingkat Kompensasi Yang Berlaku di Perusahaan Lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

2.1.2.4 Manfaat Kompensasi

Adapun manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi/perusahaan [14]:

a Sebagai Transaksi Ekonomi

Dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik. Sedangkan karyawan mendapatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.

b Sebagai Transaksi Psikologi

Pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber kepuasan lainnya.

c Sebagai Transaksi Sosial

Kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antar individu dan organisasi.

d Sebagai Transaksi Politik

Kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruh.

e Sebagai Transaksi Etika

Kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan pekerja.

2.1.2.5 Indikator – Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi[13] :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa dan liburan yang ditanggung perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan sikap untuk menerima sanksi – sanksi apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[14] . Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan [15] . Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [16].

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut[12] :

a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik - baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

2.1.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motivasi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Secara khusus tujuan disiplin kerja[6] :

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dalam perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan sarana dan prasarana,
- 4) barang dan jasa perusahaan dengan sebaik –baiknya.
- 5) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada setiap perusahaan.
- 6) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah[12] :

- a) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-

baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berfikir dua kali dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

b) Ada Tidaknya Teladan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah – masalah pribadi ke tempat kerja. Penerapan disiplin tanpa meninjau sebab akibat dan suatu pelanggaran terlebih dulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

2.1.3.3 Pengukuran Disiplin Kerja

Mengenai adanya penataan dan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, umumnya disiplin kerja juga dapat diukur dari [13] :

- a) Para karyawan datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b) Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati – hati. Sikap hati – hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati – hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- e) Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para karyawan yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan – peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3.4 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat Disiplin Kerja adalah :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Agar mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang

2.1.3.5 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut[12] :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari :

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma / Peraturan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam lingkungan perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari :

- a. Mematuhi peraturan merupakan tanggung jawab karyawan secara sadar untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan yang ada dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim [3].

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan [4].

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [5]

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja/prestasi seorang pegawai pada periode tertentu berdasarkan wewenang serta tugas dan tanggungjawabnya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan peskerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencaapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. dan target kerja yang akan dcapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja [6].

Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Personal/Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem meliputi sistem kerja, fasiliats kerja atau infrasturktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Faktor Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indicator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya

2.1.4.2 Ukuran-Ukuran dari Kinerja Karyawan

Ukuran dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

4. *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau semua anggota organisasi.

6. *Dependability*

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

8. *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, Kepemimpinan, Keramahatmahan dan integritas pribadi.

Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.4.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu[7] :

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2.1.4.4 Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu[8]:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari prestasi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan kemampuan karyawan.

b. 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.

c. Efektivitas Kerja

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya yaitu komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Ananta Dwikristianto Satedjo(2017), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [19]
2. Dwi Wijaya, Suprayitno, Sutarno (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto Di Surakarta Yang Dimoderasi Budaya Organisasi. Hasil analisis menunjukkan secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan value $0,64 > 0,05$, secara simultan kompensasi dan disiplinberpengaruh terhadap kinerja karyawan [20]

3. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21]
4. I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [22]

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Tabel 1.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Penelitian
1	Ananta Dwikristianto Satedjo (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.	Variabel Bebas : X_1 :Kompensasi X_2 : Disiplin Kerja Variabel terikat : Y:Kinerja Karyawan	1.Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Dwi Wijaya, Suprayitno, Sutarno (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto Di Surakarta Yang Dimoderasi Budaya Organisasi.	Variabel Bebas : X_1 : Kompensasi X_2 :Disiplin Kerja Variabel Terikat: Y:Kinerja Karyawan	1.Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan value $0,64 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.Secara simultan kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.	Variabel Bebas : X_1 : Motivasi X_2 :Kompensasi Variabel Terikat : Y:Kinerja Karyawan	1. Secara parsial dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara Simultan dan kompensasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung	Variabel Bebas : X_1 :Kepemimpinan X_2 :Diklat X_3 :Disiplin Kerja Variabel Terikat: Y:Kinerja Karyawan	1. Secara parsial Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan sebagai sebuah strategi perusaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan sebagai alat untuk pemenuhan kebutuhan. Semakin besar tingkat kompensasi baik gaji, tunjangan, insentif, dan asuransi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan menjadi semangat unuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja

karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar. Sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.. Perusahaan akan memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sebagai penghargaan atas prestasinya, dengan demikian karyawan menjadi semangat untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka dengan 1 kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :“Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Karya Murni Perkasa, Medan”.

2.4.1. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka [9]. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (karyawan) sebagai imbalan atas kerja mereka

[12]. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan, maka para karyawan akan bekerja secara maksimal guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangat berarti bagi karyawan karena pemberian kompensasi yang layak akan menambah semangat kerja bagi para karyawan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa, Medan

2.4.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan [19]. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan [15]. Adanya disiplin kerja yang baik dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karna disiplin kerja akan membuat setiap karyawan lebih menghargai peraturan yang ada diperusahaan sehingga karyawan dapat terbiasa melaksanakan disiplin yang baik.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa, Medan

2.4.3. Hubungan Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim [3]. Kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan

itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Dengan kompensasi yang besar akan menambah semangat bagi para karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencaaian tujuan perusahaan [15]

H3 : Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Karya Murni Perkasa, Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL