

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Cahyanti (2022) yang berjudul “*The, Effect of Motivation, Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Brilliant Jaya Wood Industry*” Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Brilliant Jaya Wood Industri, Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh berjumlah 73 karyawan. Karena populasinya kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Erka,dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia” Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui berkurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan PT. Sabas Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 97 karyawan yang didapat dari rumus slovin dari populasi 120 karyawan metode pengumpulan datanya dengan cara wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. dari hasil penelitiannya menunjukkan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 18,6% dan sisanya sebesar 81,4%

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Audi (2021) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastika Anugraha Mahardika“. Dalam penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif asosiatif. Menggunakan sampel sebanyak 102 karyawan. Teknik Analisis menggunakan analisis regresi dan diperkuat dengan uji instrument dan uji Hipotesis, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji

hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

| No. | item | Peneliti | | Persamaan | Perbedaan |
|-----|-------------------------|--|---|-------------------------------|--------------------------------|
| | | Terdahulu | sekarang | | |
| 1 | Judul | Indah Dwi Cahyanti(2022) <i>The Effect of Motivation, Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Brilliant Jaya Wood Industry</i> | Syaikhur romman (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Bumbu Pada PT. Karisma Alam Sagar | | |
| | Variabel bebas | A. Motivasi, B. Disiplin C. Kompensasi | A. Disiplin, B. Kompensasi C. Kepemimpinan | A. Disiplin, B. Kompensasi | A. Motivasi B. Kepemimpinan |
| | Variabel Terikat | Kinerja | Kinerja | Kinerja | |
| | Teknik Analisis | Regresi Linier Berganda | Regresi Linier Berganda | Regresi Linier Berganda | |

| | | | | | |
|----|-------------------------|---|---|--|---------------|
| 2. | Judul | Erika (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia | Syaikhur rohman (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Bumbu Pada PT. Karunia Alam Segar | | |
| | Variabel bebas | A. Disiplin, B. Kompensasi C. Kepemimpinan | A. Disiplin, B. Kompensasi C. Kepemimpinan | A. Disiplin, B. Kompensasi C. Kepemimpinan | |
| | Variabel Terikat | Kinerja | Kinerja | Kinerja | |
| | Teknik Analisis | Regresi Linier Berganda | Regresi Linier Berganda | Regresi Linier Berganda | |
| 3. | Judul | Muhamad Rizky Audi (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastika Anugraha Mahardika | Syaikhur rohman (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Bumbu Pada PT. Karunia Alam Segar | | |
| | Variabel bebas | A. Disiplin, B. Kepemimpinan | A. Disiplin, B. Kompensasi C. Kepemimpinan | A. Disiplin, B. Kepemimpinan | B. Kompensasi |
| | Variabel Terikat | Kinerja | Kinerja | Kinerja | |

| | | | | | |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|
| | Teknik Analisis | Regresi Linier Berganda | Regresi Linier Berganda | Regresi Linier Berganda | |
|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|

Sumber Data : Diolah Sendiri

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000;67) bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasibuan (2016;94) mengungkapkan bahwa kinerja mencerminkan prestasi yang dicapai oleh pegawai dan sering dijadikan sebagai parameter penilaian untuk individu atau organisasi.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2018 ;481) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pencapaian kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, meningkatkan kinerja tidaklah mudah karena ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011;260), elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja yaitu;

1. gaji
2. Sikap dan mental (disiplin kerja, motivasi kerja dan moral/etika kerja)

3. keterampilan
4. kepemimpinan
5. manajemen
6. tingkat pendapatan,
7. Pendidikan
8. Kesehatan dan perlindungan sosial
9. lingkungan kerja
10. fasilitas dan infrastruktur
11. teknologi dan peluang keberhasilan

Sementara itu, menurut Singian (2002;12), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komunikasi.

2.2.1.3 Syarat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011;19) menyatakan syarat – syarat berkualitas penilaian kinerja adalah :

1. Potensi (input) Agar penilaian kinerja tidak bias dan dapat mempunyai sasaran yang sesuai dikehendaki oleh perusahaan, maka perlu ditetapkan, disepakati dan diketahui faktor-faktor yang akan dinilai sebelumnya sehingga setiap para karyawan yang ada di dalam perusahaan telah mengetahui dengan pasti dengan adanya faktor – faktor yang akan dinilai, dengan demikian tercipta keamanan kerja. Faktor – faktor yang dinilai dan disepakati bersama haruslah memenuhi pertanyaan *what* (apa yang harus dinilai), *who* (siapa yang menilai dan dinilai), *why* (mengapa penilaian kinerja harus dilakukan), *when* (waktu pelaksanaan penilaian), *where* (lokasi penilaian kinerja), *how* (bagaimana penilaian dilakukan, dengan menggunakan metode seperti apa).

2. Pelaksanaan (proses) Pelaksanaan penilaian sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan menggunakan metode penilaian kinerja yang telah disepakati.
3. Hasil (output) Hasil penelitian merupakan suatu manfaat, dampak, resiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui apakah suatu hasil penilaian ini berhasil untuk meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan karyawan, yang akhirnya akan mereflesi pada kinerja perusahaan tersebut.

2.2.1.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:10) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta untuk meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembanya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa secara pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu diubah.

2.2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:56) Disiplin diartikan sebagai penilaian responden/karyawan terhadap ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tugas yang diberikan. Adapun indikatornya Menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Efektivitas dan Efisiensi waktu
3. Kemampuan melebihi standar yang telah ditetapkan
4. Komitmen dan tanggung jawab

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89) pada sisi lain, mengartikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan disiplin kerja perlu direncanakan dan dilakukan secara berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2016:193), Disiplin merupakan fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Tanpa karyawan yang disiplin, perusahaan akan menghadapi kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga berfungsi sebagai arahan untuk melatih dan membentuk seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan sesuatu, serta menumbuhkan perasaan untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan patuh pada aturan organisasi.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2018:334), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dengan adanya definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat dan patuh terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan perusahaan ataupun organisasi.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825) menyatakan indikator yang dapat digunakan sebagai mengkaji disiplin kerja pegawai, yaitu:

- 1).Ketaatan terhadap aturan waktu..
- 2).Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3).Ketaatan pada standar kerja.

2.2.2.3 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Cara *preventif* dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Disiplin *korektif* adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarabkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2017:130) :

1. Disiplin modern
yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah:
 - a. Disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang samaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Disiplin dengan tradisi
- yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah :
- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengiluti pelanggaran yang sama.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Disiplin bertujuan
- yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan, asumsi pendekatan ini adalah :
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.2.2.5 .Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:36) Disiplin diartikan sebagai penilaian karyawan terhadap ketaatan dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada tugas yang diberikan. Adapun indikatornya adalah :

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada karyawan yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut William dan Kerth Davis (dalam Hasibuan, 2020;119) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima karyawan untuk mengganti kontribusi mereka kepada perusahaan, yaitu upah per jam atau gaji per periodik dan dikelola oleh departemen personalia. Menurut Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan, 2020;119) Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Jika kompensasi digunakan dengan benar, itu membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh/mempertahankan karyawannya. Namun sebaliknya tanpa pembayaran penuh, para pekerja tanpa kompensasi yang memadai maka karyawan yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, di antaranya adalah:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

jika jumlah individu yang mencari pekerjaan melebihi jumlah lowongan pekerjaan, maka imbalan yang diberikan relatif kecil. Sebaliknya, jika jumlah

individu yang mencari pekerjaan lebih sedikit daripada jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia, maka imbalan relatif yang diberikan semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin meningkat, maka besaran kompensasi akan semakin tinggi. Namun, sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar menurun, maka besaran kompensasi akan relatif kecil.

c. Serikat buruh/organisasi karyawan

jika kekuatan dan pengaruh serikat buruh tinggi, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kekuatan dan pengaruh serikat buruh rendah, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila efisiensi kerja para karyawan tinggi dan produktivitasnya banyak, maka imbalan yang diterima akan meningkat. Sebaliknya, jika efisiensi kerja buruk dan produktivitasnya sedikit, maka imbalan yang diterima akan sedikit pula.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan

Pemerintah menetapkan batas upah/balas jasa minimum melalui undang-undang dan keputusan presiden untuk mencegah pengusaha menetapkan balas jasa bagi karyawan secara sewenang-wenang. Hal ini penting untuk melindungi masyarakat dari tindakan yang merugikan dan menjadi kewajiban pemerintah untuk melindungi masyarakat.

f. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Besaran kompensasi/upah yang diberikan harus semakin besar jika biaya hidup di suatu daerah tinggi. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di suatu daerah rendah, maka besaran kompensasi/upah yang diberikan relatif kecil. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tingkat kebutuhan hidup dan kemampuan memenuhi kebutuhan tersebut di berbagai daerah.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan dengan posisi yang lebih tinggi akan menerima upah/gaji lebih besar karena memiliki tanggung jawab dan otoritas yang lebih besar, sedangkan karyawan dengan posisi yang lebih rendah akan menerima upah/gaji lebih kecil karena memiliki tanggung jawab dan otoritas yang lebih kecil. Besaran upah/gaji dipengaruhi oleh tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan otoritas dalam melaksanakan tugas.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Apabila tingkat pendidikan semakin tinggi dan masa kerja semakin lama, maka besaran upah yang diterima akan semakin besar. Hal ini disebabkan oleh kemampuan dan keahlian yang semakin baik. Sebaliknya, jika karyawan memiliki pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka besaran gaji atau kompensasi yang diterima akan kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika perekonomian nasional sedang booming (maju), maka tingkat kompensasi atau upah akan meningkat karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika perekonomian sedang depresi, maka tingkat upah akan rendah karena banyak orang mengalami pengangguran.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan karakteristik pekerjaan bersifat kompleks serta memiliki risiko finansial dan keselamatan yang tinggi, maka tingkat kompensasinya semakin besar karena memerlukan keahlian dan keakuratan dalam melaksanakannya. Namun, jika jenis dan karakteristik pekerjaan itu sederhana dan risikonya kecil, tingkat kompensasinya cenderung rendah.

2.2.3.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi bervariasi dari perusahaan ke perusahaan, dan tentu saja untuk kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu

motivasi atau insentif yang ditawarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2020;121) Tujuan kompensasi adalah

1. Kesepakatan kerjasama

Dengan memberi kompensasi, terbentuklah ikatan kerja formal antara pemberi kerja dan karyawan. Tugas karyawan harus dilaksanakan dengan baik, dan pemembayarn kompensasi sesuai kesepakatan.

2. Kepuasan dalam bekerja

Dengan pemberian kompensasi, pegawai dapat memenuhi kebutuhan jasmani, kedudukan sosial, dan kebutuhan egosentrisnya, sehingga memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Pengadaan Efektif

Apabila skema kompensasi yang ditetapkan mencakup jumlah yang memadai, merekrut pegawai yang berkualitas bagi perusahaan akan menjadi lebih mudah.

4. Motivasi

Motivasi ialah satu elemen yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan satu tindakan tertentu. Motivasi kerap dijelaskan sebagai elemen penyebab tingkah laku seseorang. Motivasi dalam pekerjaan ini amatlah krusial, kerana bakal mempengaruhi tahap prestasi perusahaan.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan skema ganti rugi yang berlandaskan pada prinsip prinsip keadilan dan kewajaran serta persaingan eksternal yang kompetitif, kestabilan tenaga kerja lebih terjamin karena tingkat pergantian karyawan yang relatif rendah.

6. Disiplin

Dengan memberikan imbalan yang memadai, maka karyawan akan taat aturan

7. Dampak dari pengaruh serikat buruh

Dengan rencana balas jasa yang efektif, dampak dari serikat pekerja dapat dihindari

8. Pengaruh Pemerintah

Dengan rencana balas jasa yang efektif, dampak dari serikat pekerja dapat dihindari sehingga karyawan dapat fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka.

2.2.3.4 Jenis – Jenis Kompensasi

Wilson (2013;258) menguraikan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis, yakni: 1. Kompensasi Finansial :

- a. Kompensasi Langsung yaitu terdiri dari Gaji, upah, bonus dan insentif
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu terdiri dari : Jaminan Sosial, Jaminan Pengobatan, Asuransi, Liburan, Pensiun, berbagai tunjangan

2. Kompensasi Non-finansial

Lingkungan dan Fleksibilitas Pekerjaan yaitu terdiri dari Kebijakan organisasi, Manajer yang berkualitas, Rekan kerja yang menyenangkan, Waktu yang fleksibel

2.2.3.5 Sistem Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2016;123-124) adalah :

1. Sistem waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit di ukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya di bayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan

dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap di bayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil (output) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Sistem ini didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Sedangkan kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil.
3. Sistem borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.2.3.6 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Simamora (2015:445) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji atau Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.2.4 Kepemimpinan

2.2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2020;214) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi seseorang supaya bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Menurut Bass dan Stodgill dalam Sutrisno (2020;214) Kepemimpinan adalah suatu proses memngaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Anoraga (dalam Sutrisno, 2020;214) Menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan pihak lain untuk mempengaruhi pihak lain , melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan

2.2.4.2 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013;49), ada 2 jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otorokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2.2.4.3 Unsur-Unsur Kepemimpinan

Menurut Wilson (2012;340) unsur-unsur dalam kepemimpinan antara lain:

1. Kumpulan orang

Di dalam sebuah organisasi terdapat sekelompok individu yang menjadi pengikut dengan maksud mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima arahan dan instruksi dari pemimpin. Tanpa kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, kepemimpinan tidak akan tercapai. Demikian juga,

otoritas seorang pemimpin ditentukan oleh ketaatan para pengikut untuk mengikuti arahan dan instruksi pemimpin.

2. Kekuasaan

Pada elemen ini, terdapat wewenang yang dipegang oleh pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur pengikutnya dalam melaksanakan tugas. Wewenang adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Memengaruhi

Pada unsur ini, sangat penting bagaimana keterampilan pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasi. Pemimpin yang memiliki kualitas karisma yang dapat menumbuhkan loyalitas, dedikasi, dan semangat yang tinggi dari anggota organisasi untuk melaksanakan tujuan pemimpin.

4. Nilai

Pemimpin yang mengesampingkan unsur etika kepemimpinan mungkin akan diingat sebagai penjahat dalam sejarah, atau bahkan lebih buruk lagi. Oleh karena itu, anggota harus memiliki pemahaman mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan dapat membuat keputusan yang teliti ketika diminta untuk menanggapi usulan pemimpin untuk memimpin.

2.2.4.4 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas penting, antara lain (Sutrisno,2016:228) :

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, caranya adalah dengan membantu atau menolong sumber daya manusia untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, maka pekerjaan seorang konselor disebut konseling. Dengan pemberian konseling diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya dan menolong dirinya sendiri.

2. Sebagai instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat manapun dia berada, tugas melekat pada dirinya adalah sebagai instruktur atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM ataupun bawahannya. Seorang bawahan mustahil dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan bila tidak diarahkan oleh atasannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin menjadi manager personalia juga secara otomatis menjadi training atau instruktur. Untuk menjadi instruktur yang baik tentu diperlukan adanya keterampilan berkomunikasi yang baik.

3. Sebagai pemimpin rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan dan tidak akan mengalami hambatan. Oleh karena itu, suatu rapat bukan saja menjadi keharusan dalam suatu unit kerja, tetapi masalah sudah menjadi pekerjaan rutin bagi seorang pemimpin yang ingin berhasil dalam setiap tugasnya. Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Berhasil atau tidaknya rapat amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri.

4. Sebagai pengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan. Mengambil keputusan merupakan tugas yang sangat berat karena pengambilan keputusan akan mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya.

5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya karena keterbatasan waktu dan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sedepartemen tugas dan wewenang kepada bawahannya.

2.2.4.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Riduwan (20012:65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Teknik pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang factual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.
2. Teknik hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
3. Teknik menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
4. Teknik persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
5. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:332) disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi, selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang amat penting dalam mencapai sasaran organisasi. Dengan mengamalkan Disiplin kerja dengan baik, ini akan mempengaruhi peningkatan prestasi pekerja, tetapi apabila Disiplin kerja menurun, ini akan menurunkan prestasi pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Audi M (2021) bahwasanya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai, bisa berupa uang atau bukan uang, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja dari tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan. Besarnya kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan memberikan balas jasa yang cukup besar, diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kecil, maka kinerja karyawan cenderung menurun. (Hasibuan,2016;118)

Hal ini sependapat dengan Sutrisno (2020;189) Mengatakan untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti (2022) Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan signifikan.

2.3.3 Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020;214) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Dengan demikian hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan Hal ini berarti kinerja karyawan menjalankan tugasnya tergantung pada keterampilan dan Kemampuan pemimpin (Sutrisno, 2020;236)

Hal ini sependapat dengan penelitian Machmudah (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016;64) Hipotesis adalah jawaban sementara dalam bentuk teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan, namun jawaban tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

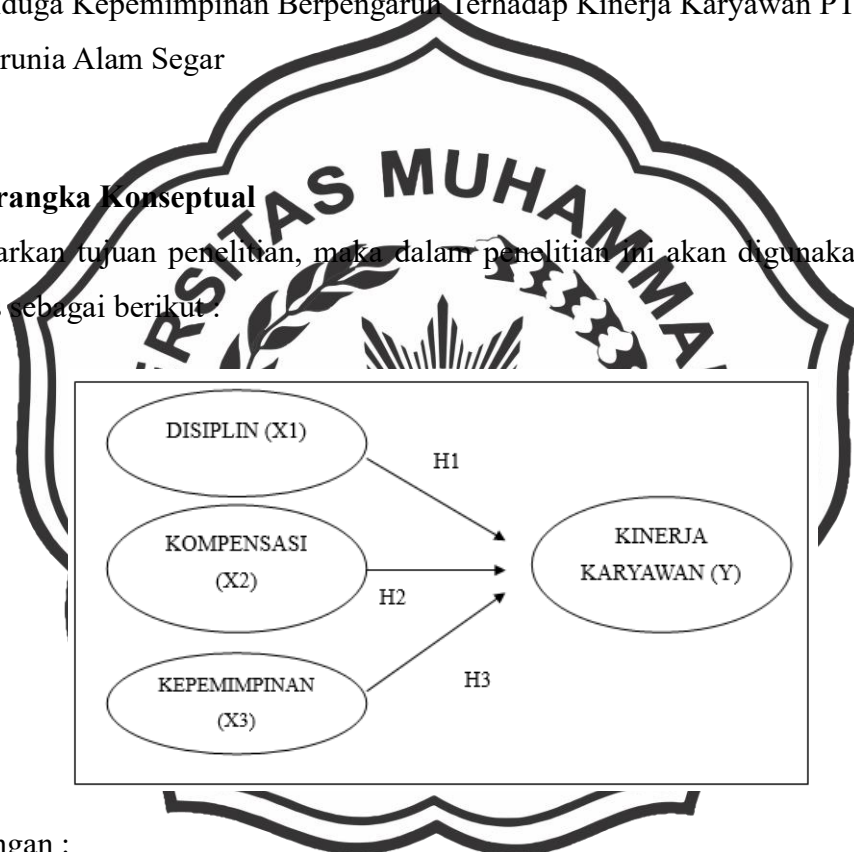
H1 : Diduga Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karunia Alam Segar

H2 : Diduga Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karunia Alam Segar

H3 : Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Alam Segar

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan model analisis sebagai berikut :



Keterangan :

Secara Parsial : \longrightarrow

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual