

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti saat ini menjadi acuan dan dasar penyusunan penelitian ini guna menemukan perbandingan yang dapat mendukung penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti saat ini:

Menurut Ali Wairooy (2017) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar” Politeknik Informatika Nasional Makassar. Penelitian ini dilakukan terhadap 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan” Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Populasi yang dalam penelitian ini berjumlah 122 orang dan sampel yang digunakan adalah 55 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Burhannudin dkk (2019) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia. Responden yang dipilih dalam penelitian ini berjumlah 55 orang sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmad Basuki dan Riska Puspita S (2018) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Populasi penelitian adalah 110 orang dan sampel yang digunakan adalah 78 orang dengan teknik *cluster sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Tabel Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variabel (Y)	Variabel (X)	Hasil
1	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Regresi Linier Berganda	Kinerja	X1 = Disiplin Kerja X2= Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Dori Mitra Candana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan	Regresi Linier Berganda	Kinerja	X1 = Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

		Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan			X2 = Lingkungan Kerja X3 = Insentif	bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Burhannudin dkk (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kinerja	X1 = Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Komitmen Organisasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Rahmad Basuki dan Riska Puspita S (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang	Regresi Linier Berganda	Kinerja	X1 = Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja X3 = Kompensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber Data: Diolah Peneliti (2021)

2.2 Landasa Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2017:481) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak menyalahi aturan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasannya.

Menurut Sodikin (2017:130) kinerja adalah proses yang strategis, menyeluruh dan terpadu untuk melakukan tinjauan dan evaluasi berkala terhadap kinerja setiap orang. Rivai (2013:548) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya di perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:149) kinerja adalah sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau kegiatan kerja yang dalam jangka waktu tertentu. Kesimpulan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kinerja adalah keseluruhan dari hasil pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan atau orang itu sendiri. Melakukan pekerjaan dengan baik berarti karyawan tersebut bertanggung jawab atas apa yang telah dipercayakan kepadanya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kompetensi terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan IQ, oleh karena itu jabatan yang diberikan harus sesuai dengan jenjang pendidikan agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap yang dimiliki pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Karyawan akan menunjukkan nilai-nilai positif dan negatif terhadap situasi kerja dan semua itu dapat menunjukkan seberapa tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawannya. Menurut Sutrisno (2014:151), menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*), upaya yang menunjukkan besarnya tenaga fisik dan mental yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
2. *Abilities*, Keterampilan atau karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tugas.
3. *Role/task preception*, yaitu semua perilaku dan aktivitas yang dianggap perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Widodo (2015:133) kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Sarana pendukung, khususnya masalah lingkungan kerja seperti K3, teknologi dan masalah kesejahteraan karyawan lainnya seperti gaji atau upah, jaminan sosial dan keamanan kerja.

2. Kualitas kerja, kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawannya.
3. Kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM dengan memberikan pelatihan atau pendidikan dan pemeliharaan terhadap karyawannya

2.2.1.4 Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:75) ada 5 indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kompetensi, ketelitian dan kecocokan hasil kerja tanpa mengabaikan beban kerja. Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Mewakili sejumlah besar jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat dicapai tujuan dari perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya serta fasilitas yang digunakan.

4. Kerja sama

Kemauan para karyawan untuk terlibat dengan karyawan lain baik didalam atau diluar pekerjaan untuk hasil kerja yang lebih baik.

5. Inisiatif

Inisiatif pegawai perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan memecahkan masalah ditempat kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah kemauan dan kesediaan seseorang karyawan untuk mengikuti standar peraturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan di perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajibannya dalam bekerja. Mangkunegara (2013: 129) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai fungsi manajemen yang bertujuan untuk memperkuat sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang ada di perusahaan. Kesadaran adalah sikap orang yang secara sukarela mentaati segala aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan apapun yang tidak sesuai dengan standar yang ada di dalam perusahaan dan mendukung peraturan yang telah dibuat. Kesimpulan dari pendapat ahli di atas bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi dan upaya organisasi perusahaan untuk melaksanakan atau menjalankan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Tingkat balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Seorang pegawai akan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan apabila ia menganggap bahwa imbalan yang diterimanya dijamin sepadan dengan apa yang telah dilakukan untuk pekerjaan tersebut.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan seorang pemimpin sangat penting karena dalam kedisiplinan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin menerapkan kedisiplinan pada dirinya dalam tindakan, perkataan dan sikap.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pedoman
Penerapan disiplin tidak akan terjadi dalam suatu organisasi mana pun tanpa beberapa aturan tertulis untuk digunakan sebagai pedoman umum.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
Ketika seorang pegawai melakukan pelanggaran disiplin kerja, maka diperlukan keberanian manajemen untuk memberikan sanksi yang setimpal terhadap pelanggaran tersebut.
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
Dalam setiap kegiatan suatu perusahaan atau organisasi pasti ada pengawasan dari pimpinan, dimana pimpinan berkewajiban untuk memerintahkan pegawainya agar melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda, untuk itu para atasan harus memperhatikan karyawannya dengan baik
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Tindakan disipliner terhadap karyawan juga harus sama. Bentuk disiplin berlaku untuk semua pegawai, tidak memilih dan memihak.

2.2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai beberapa macam bentuk. Menurut Mangkunegara (2015:129) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya seorang karyawan untuk mengikuti dan mematuhi instruksi dan aturan kerja yang dibuat oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mencegah karyawan untuk tidak melanggar peraturan dan menciptakan karyawan yang disiplin.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dengan menyepakati suatu peraturan dan memerintahkan untuk menaati peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Untuk memperbaiki disiplin ini, karyawan yang melanggar aturan harus dihukum sesuai aturan yang berlaku. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk mengoreksi karyawan yang melanggar peraturan.

2.2.2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018:190) macam-macam disiplin kerja terdiri dari :

1. Disiplin diri, sikap disiplin yang harus dikontrol oleh diri sendiri untuk kepentingan organisasi.
2. Disiplin kelompok, disiplin ini sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Disiplin preventiv, disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.
4. Disiplin korektif, disiplin digunakan untuk menangani pelanggaran aturan dan mencoba untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut.
5. Disiplin progresif, pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali dilakukan. Hal ini akan dijadikan evaluasi agar tidak menerima hukuman lebih berat lagi

2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014: 194) ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yaitu:

1. Menaati aturan waktu
Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat kerja dan jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai peraturan
2. Menaati peraturan dasar
aturan dasar mengenai cara berpakaian dan berperilaku ditempat kerja
3. Menaati standar oprasioanl prosedur (SOP)
Melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi, jabatan dan tanggung jawab.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya sekelompok orang yang didalamnya terdapat fasilitas yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya.

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan

aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan dari Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan pekerja dan bisa mempengaruhi mereka ketika melakukan pekerjaan, misalnya suhu, kelembaban, jendela udara, cahaya, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ada tidaknya peralatan kerja. Kesimpulan dari beberapa definisi diatas, lingkungan kerja merupakan suasana kondisi ditempat para karyawan bekerja dimana fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan para karyawan harus dilengkapi dengan begitu para karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien sehingga pekerjaan yang dibebankan terlaksana dengan baik tanpa ada kesalahan.

2.2.3.2 Bentuk Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:21), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja dan kursi, tempat kerja dan tempat lainnya.
- b. Lingkungan kerja secara umum juga dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, bau yang tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja antar rekan kerja atau atasan dengan bawahan.

2.2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2016: 65) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah komponen yang ada di dalam organisasi.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal terdiri dari komponen-komponen yang ada di luar organisasi. Sifat lingkungan eksternal yang terus berubah menuntut perusahaan untuk selalu beradaptasi untuk menyesuaikan dengan lingkungan yang terus berubah setiap saat.

2.2.3.5 Faktor-Faktro Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2015:37) ada beberapa faktor-faktor lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaanya, namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Oleh karena itu pengaturan harus memberikan manfaat untuk meningkatkan moral karyawan.

2. Penerangan

Pencahayaan pada ruang kerja seorang karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang

baik, artinya pencahayaan yang tepat di tempat kerja sangat penting dan bermanfaat bagi keberhasilan kegiatan operasional perusahaan.

3. Udara

Harus ada cukup udara di kantor karyawan, di mana jumlah udara yang cukup dapat membuat fisik karyawan lebih baik. Suhu udara yang terlalu tinggi akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Suara bising

Kebisingan dapat menciptakan suasana yang tidak menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha menghilangkan suara bising atau setidaknya menguranginya.

5. Ruang gerak

Sebuah organisasi perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki posisi yang cukup untuk melakukan pekerjaan atau tugas mereka. Karyawan mungkin tidak dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika ruang yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan

Rasa aman seorang karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Pengertian keamanan adalah bahwa keamanan dapat dibangun dalam lingkungan kerja. Jika tempat kerja tidak aman karyawan akan menjadi gelisah tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan dan semangat kerja yang rendah.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat membuat lingkungan yang sehat, sehingga setiap organisasi harus menjaga kebersihan lingkungan kerja setiap saat.

Dengan lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang dan prestasi kerjanya akan meningkat.

2.2.4.2 Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015:25) ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan terstruktur dan terorganisir dengan baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa memahami tanggung jawab mereka dalam bekerja.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa pemimpin memberi mereka arahan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat.
4. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan meyakini adanya kerjasama yang baik antar kelompok kerja.
5. Komunikasi, sejauh mana karyawan percaya bahwa ada komunikasi yang baik secara teratur antara rekan kerja dan atasan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:60) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Perlengkapan, yaitu alat-alat atau fasilitas yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang telah ditetapkan.
2. Suasana kondusif, kondisi disekitar tempat kerja karyawan seperti kebersihan, ketenangan dan kebisingan.
3. Hubungan kerja, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak ada saling lirik antar rekan kerja dapat mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi yang sama.

2.2.4 Kompensasi

2.2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 118), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Darma dan Supriyanto (2017: 71), kompensasi dijelaskan sebagai sesuatu yang diterima karyawan, dalam bentuk finansial atau non finansial, sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Widodo (2015:153) kompensasi adalah suatu penghargaan atau bentuk pembayaran berupa tunjangan dan insentif untuk memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kesimpulan dari definisi para ahli di atas bahwa kompensasi adalah kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan balas jasa kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas dan untuk menghargai kinerja mereka.

Marwansyah (2016:269) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk tunjangan dan insentif untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik, tanpa kompensasi yang memadai, karyawan cenderung meninggalkan perusahaan dan

perusahaan akan kesulitan mencari pengganti terutama dalam proses perekrutan. Tujuan dari balas jasa itu sendiri adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang strategis keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya.

2.2.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan adanya kompensasi maka kerjasama antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan maka lebih mudah menemukan karyawan yang memenuhi syarat.

4. Motivasi

Jikan gaji dan bonus yang diberikan besar makan atasan akan lebih mudah memotivasi bawahan.

5. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang dirasa adil dan merata makan stabilitas kerja karyawan akan terjamin.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan pegawai bisa memiliki kedisiplinan yang baik

7. Pengaruh serikat pekerja

Dengan pemberian kompensasi yang adil dan merata, pengaruh serikat pekerja dapat dikurangi dan karyawan akan fokus ke pekerjaannya.

8. Pengaruh tenaga kerja

Jika skema kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, tidak akan ada tuntutan dari pekerja.

2.2.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2016:316) terdapat beberapa jenis kompensasi diantaranya adalah:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan atau yang disebut dengan gaji atau gaji yang dibayarkan secara berkala berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Upah juga didefinisikan sebagai pembayaran tunai yang diterima pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Kompensasi langsung disebut juga dengan gaji maupun upah yang diterima pekerja setiap bulanya atau setiap minggunya atau setiap jam nya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian tunjangan tertentu atau tunjangan lain kepada pekerja di samping gaji atau gaji tetap, yang dapat berupa uang atau barang, seperti THR dan bonus.

3. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktif dalam bekerja.

Sedangkan menurut Simamora (2016:30) menyebutkan macam-macam kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi finansial
 - a. Bayaran pokok yaitu, gaji dan upah
 - b. Bayaran atas prestasi
 - c. Bayaran insentif yaitu, bonus dan komisi
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan pensiun.
 - b. Kompensasi diluar jam kerja, yaitu liburan dan cuti tahunan.
 - c. Fasilitas, yaitu kendaraan dan ruang kantor

2.2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja lebih banyak dari pada tawaran kerja, maka kompensasi yang ditawarkan relatif rendah, dan jika ada lebih sedikit orang yang mencari pekerjaan, kompensasi akan lebih tinggi.
2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan, jika kemampuan membayar perusahaan tinggi maka balas jasa yang diberikan akan lebih tinggi.
3. Kinerja karyawan, apabila kinerja pegawai baik dalam melaksanakan tugasnya, maka balas jasa yang diberikan akan sesuai dengan pekerjaannya..
4. Peraturan pemerintah, pemerintah sangat berpengaruh dalam menentukan besaran upah/gaji agar pengusaha tidak seenaknya menentukan besaran kompensasi pekerja.

5. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika tingkat pendidikannya lebih tinggi dan pengalaman kerjanya lebih lama, gaji yang diberikan akan lebih tinggi karena keterampilannya lebih baik.

2.2.5.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamoro (2015:44) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Gaji atau upah, pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakan. Upah biasanya berlaku dengan tarif per jam sedangkan gaji biasanya berlaku untuk mingguan dan bulanan.
2. Insentif, adalah kompensasi tambahan yang diberikan dilaur gaji dan upah yang dibayarkan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang dibayar perusahaan dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.
4. Fasilitas, sering dikaitkan dengan kendaraan dan tempat kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.1. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja dan mutu dari hasil pekerjaan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dalam usaha untuk melaksanakan disiplin kerja dengan baik, yang harus dimiliki

oleh para karyawan adalah kesadaran akan arti pentingnya aturan-aturan yang telah dibuat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wairooy (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Dengan demikian, hubungan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) adalah bersifat positif.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Gibson (2014:110) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat yang baik juga bagi para karyawan, dimana karyawan akan lebih merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dapat bekerja secara maksimal, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dan kurang memadai akan berdampak pada kinerja karyawan karena memiliki semangat kerja yang rendah sehingga dapat mengganggu proses operasional perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dori Mittra Candana (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai. Artinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

2.3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:217) apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi dianggap tidak adil maka kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi

dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa termotivasi dan semangat untuk bekerja, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSIA YK Madira Palembang.

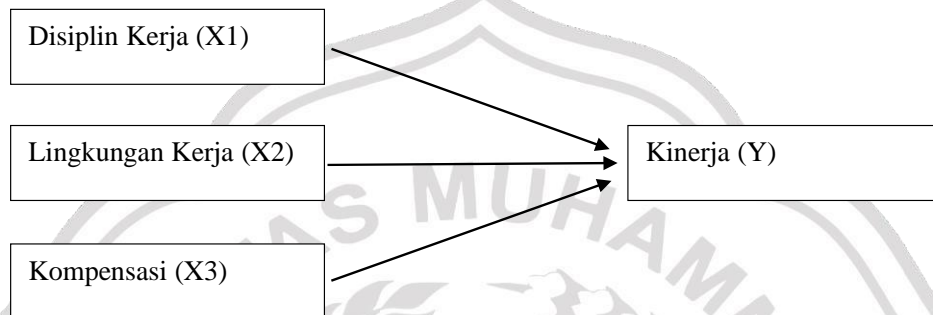
2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.
3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara dari gejala-gejala yang menjadi pokok permasalahan, dengan disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual