

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2009) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Penelitian ini apabila dikaitkan dengan fungsi manajemen maka berfokus pada tiga fungsi yakni perencanaan, kompensasi, dan kedisiplinan. Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik

sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

2.2. Definisi Kinerja Karyawan

Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

d. Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi,

misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman kerja.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.3. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran itu artinya sikap seseorang yang dengan sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap dari seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin dalam suatu perusahaan maksudnya jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Rivai (2005) beranggapan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lebih lanjut Singodimenjo (2011) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang disebutkan oleh ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu perusahaan yang berasal dari kesadaran diri sendiri sehingga menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan yakni kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

a. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

b. Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

c. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

d. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.4. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Simamora (2004) menjelaskan bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi terhadap kompensasi sebagai penilaian individu terhadap imbalan atau balas jasa yang diterima dari tempat dirinya bekerja sebagai wujud sumbangan tenaga dan pikiran karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi dapat diukur dengan indikator:

a. Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan instansi.

b. Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi.

Menurut Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa jenis kompensasi ada dua jenis yaitu langsung dan secara tidak langsung. Adapun yang langsung ialah upah dan gaji, jenis kompensasi yang tidak langsung ialah pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan Gaji

- 1) Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

- 2) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atau jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

b. *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan

- 1) *Benefit* adalah nilai keuangan moneter langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memeperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum.
- 2) Pelayanan adalah nilai keuangan moneter langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, potongan harga produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi dan darma wisata.

2.5. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Yogyakarta. Beberapa studi memberikan landasan empiris untuk analisa penelitian ini antara lain.

Tabel 2.1. Kajian Pustaka

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1	Parashakti & Ekhsan (2020) judul: <i>“The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia”</i>	<p>a. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.</p> <p>b. Jumlah sampel sebanyak 92 responden.</p> <p>c. Pendekatan deskriptif kuantitatif.</p> <p>d. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p>	Secara parsial dan secara simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari PT Samsung Elektronik Indonesia.
3	Iptian, Zamroni, Efendi (2020) tentang <i>“The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance”</i> .	<p>a. Metodologi penelitian adalah <i>ex-post facto</i> dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>b. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu dengan.</p> <p>c. Teknik total sampling sebanyak 40 karyawan.</p> <p>d. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda.</p>	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Kompensasi berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Disiplin kerja dan Kompensasi bersama mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.</p>
4	Yuliandi dan Tahir (2019) tentang <i>“Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance”</i> .	<p>a. Penelitian ini menerapkan metode survei untuk mengungkap persepsi 376 pegawai.</p> <p>b. Data dianalisis secara deskriptif (mean tertimbang skor) dan secara inferensial (<i>Structural Equation Modeling</i>).</p>	<p>a. Disiplin kerja, kompetensi, pemberdayaan, kepuasan kerja dan kinerja sipil pegawai berada pada kategori “baik”, namun belum optimal;</p> <p>b. Disiplin kerja, kompetensi, dan pemberdayaan dimiliki secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja;</p> <p>c. Disiplin kerja, kompetensi, dan pemberdayaan baik langsung maupun tidak langsung (melalui Kepuasan Kerja) secara simultan dan signifikan terkait kinerja.</p>

No	Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
5	Mubarak, Adam, dan Djalil (2020) tentang <i>“The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia”</i> .	<p>a. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 206 karyawan yang didistribusikan secara proporsional semua karyawan berdasarkan posisinya.</p> <p>b. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data.</p> <p>c. Datanya kemudian dianalisis menggunakan SEM dengan bantuan program AMOS 22.0.</p>	<p>a. Pekerjaan itu disiplin, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.</p> <p>b. Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p>

(Sumber: Rangkuman Jurnal)

2.6. Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam

menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga akan membantu peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Parashakti & Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari PT Samsung Elektronik Indonesia.

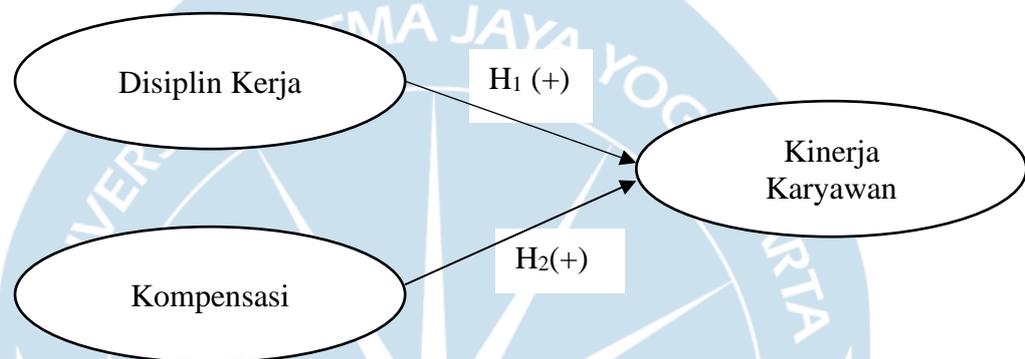
H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk organisasi maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Iptian, Zamroni, Efendi (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari telaah pustaka yang diperoleh inilah hubungan antara variabel dan variabel penelitian yang tertuang dalam kerangka berfikir dengan skema hubungan variabel dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

(Sumber: diadaptasi dari penelitian Arif, Syaifani, Siswadi, dan Jufrizen, 2019)