

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan tabel hasil penelusuran terhadap hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan dengan yang peneliti lakukan saat ini sehingga bisa membedakan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda)	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda	-Variabel Independen Kompensasi dan Variabel Dependen Kinerja -Menggunakan Teknik analisis regresi berganda	-Objek penelitian pada TUKU'oKOPI -Populasi penelitian 31 orang -Menggunakan Sampel jenuh -Peneliti tidak ada variabel Motivasi, selain variabel Kompensasi dan Kinerja
2	Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kejaksaan Tinggi Riau)	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan berdasarkan uji F pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau	-Variabel Independen Disiplin kerja dan Variabel Dependen Kinerja - Menggunakan Teknik analisis regresi berganda	-Objek penelitian pada TUKU'oKOPI -Populasi penelitian 31 orang -Menggunakan Sampel jenuh -Peneliti tidak menggunakan variabel Pengawasan, selain variabel Disiplin kerja dan Kinerja

3	Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Rajasaland Bandung	Hasil analisis menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada PT. Rajasaland Bandung	- Variabel Independen Kompensasi dan Variabel Dependen Kinerja -Mengggunakan Teknik analisis regresi berganda	-Objek penelitian pada TUKU'oKOPI -Populasi penelitian 31 orang -Mengggunakan Sampel jenuh -Peneliti tidak menggunakan variabel Kepimpinan,te tapi ada variabel Kompensasi dan Kinerja
4	Rinoldy. Z (2013)	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi)	Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi	- Variabel Independen Disiplin kerja dan Variabel Dependen Kinerja -Mengggunakan Teknik analisis regresi berganda	-Objek penelitian pada TUKU'oKOPI -Populasi penelitian 31 orang -Mengggunakan Sampel jenuh -Peneliti tidak menggunakan variabel Kemampuan kerja,tetapi ada variabel Kompensasi dan Kinerja
5	Yulandri dan Onsardi (2020)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan(studi pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan kompensansi (X1) disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Bengkulu Selatan	-Variabel Independen dan Variabel Dependen yang digunakan. -Mengggunakan Teknik analisis regresi berganda	-Objek penelitian pada TUKU'oKOPI -Populasi penelitian 31 orang -Mengggunakan Sampel jenuh
6	Any Isvandiari (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PG.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama- sama	- Variabel Independen dan Variabel Dependen yang digunakan. -Mengggunakan Teknik analisis	-Objek penelitian pada TUKU'oKOPI -Populasi penelitian 31 orang

		Meritjan Kediri	(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.	regresi berganda -Menggunakan Sampel jenuh	
--	--	-----------------	---	--	--

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009:741).

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja Werther dan Davis 1996: 408 dalam (Wibowo, 2012:348).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2007:239).

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh

seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko, 2011:269).

2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.

1. Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

2. Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.

3. Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2012: 348-357).

b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.

1. 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. Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan

manfaat untuk masa yang akan datang (Hasibuan, 2012:118).

- c. Kompensasi non finansial (*non-financial compencation*), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga terdapat kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus atau komisi (Veitzal dan Sagala, 2009:741).

Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

3. Komponen-komponen kompensasi

Ada beberapa komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) (Veitzal dan Sagala, 2009:744):

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Adapun tujuan pemberian gaji menurut (Suwanto, dkk, 2013:222) adalah :

a) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh TUKU'OKOPI akan menciptakan ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik.

b) Kepuasan kerja

Karyawan di TUKU'OKOPI bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c) Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan khususnya di TUKU'OKOPI.

d) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Karyawan telah menciptakan kinerja yang baik atas pemberian kompensasi yang layak yang diberikan oleh TUKU'OKOPI.

e) Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi baik keadilan internal dan eksternal, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain.

f) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan akan menciptakan tingkat disiplin yang baik apabila TUKU'OKOPI memberikan kompensasi yang memadai dengan begitu karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

d. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung atau *fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain (Veitzal dan Sagala, 2009: 762-766).

4. Asas-asas kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang

didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhayikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, dkk, 2013: 220-221):

a. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

b. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

a. Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang

yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

b. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Terdapat indikator kompensasi menurut pendapat para ahli yang ada. Menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator Kompensasi terdiri dari berapa bagian, antara lain:

- a. Memadai/memenuhi syarat (*Addequate*)
- b. Keadilan/kewajaran (*Equitable*)
- c. Seimbang (*Balance pay*)
- d. Biaya yang efektif (*Cost effective*)
- e. Terjamin (*Secure*)
- f. Perangsang kerja (*Incentive Providing*)
- g. Kepantasan/dapat diterima (*Acceptable*)

2.2.2. Disiplin Kerja

1. Definisi disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal Keith Davis, (1995-1996) dalam (Mangkunegara, 2011:129).

Prayudi Atmosudirjo (1928:84) dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Veitzal dan Sagala, 2009:825).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012:193-194).

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012).

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Mangkunegara, 2011:131) yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

a. Tepat Waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

b. Taat Terhadap Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

c. Kepatuhan Terhadap Peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

d. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh

perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Indikator disiplin kerja yang relevan menurut (Hasibuan 2012:194) dan (Simamora 2013:746), yakni: Kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja, Absensi, Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, Menjaga dan merawat peralatan kerja, Pemahaman karyawan atas peraturan kerja, Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

4. Faktor – faktor yang dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja pada masing-masing seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal tentunya. Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.2.3. Kinerja

1. Definisi kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan Sagala, 2009:604).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009:113-

114) yaitu :

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora) dalam Mangkunegara (2006):

- a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
 - b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi.
 - c. Faktor Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.
3. Ukuran penilaian kinerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2005:316) sebagai berikut:

- a. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima

dari suatu aktivitas.

- b. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- e. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- f. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

4. Tujuan dan Manfaat Pengukuran kinerja

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menghasilkan data yang kemudian apabila data tersebut dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Sedangkan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono (2008:29) adalah :

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang ada dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.

- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- d. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

5. Pentingnya Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mempunyai arti yang sangat penting bagi organisasi. Dalam proses pengendalian manajemen, pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi maupun sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

Penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh suatu organisasi untuk (Mulyadi dan Johny Setyawan, 1999):

- a. Dapat mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemberian motivasi kepada karyawan secara maksimal.
- b. Membantu dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penghargaan karyawan, seperti: promosi, mutasi karyawan, dan lain-lain.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi terhadap program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik (feedback) bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Pengukuran kinerja sangat mempengaruhi perilaku manajer dan

karyawannya dalam mengambil keputusan bisnis karena manajer akan memberi perhatian pada apa yang diukur, dimonitor dan diberi penghargaan. Selain itu informasi dalam penilain kinerja membantu mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kinerja di masa lalu dan menentukan arah apa yang harus diambil karyawan untuk memperbaikinya (Fatma laela, 1998).

6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja

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

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

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.

d. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

b. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

c. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

d. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

e. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

f. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

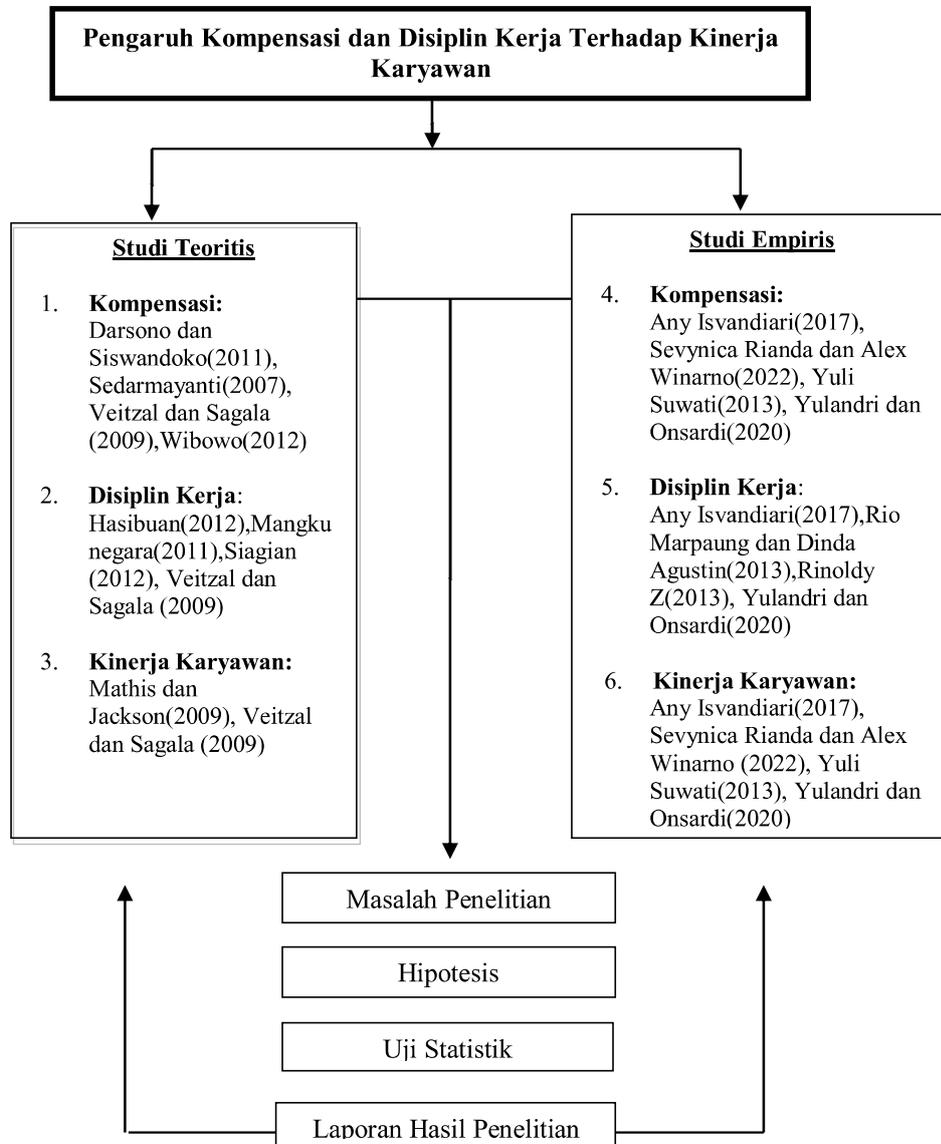
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka berpikir harus didasarkan pada premis-premis atau pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi yang biasanya non empirikal untuk sampai pada kesimpulan- kesimpulan tentang kaitan antara variabel-variabel penelitian.

Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antarvariabel-variabel penelitian (Umar,2008). Untuk penelitian ini kerangka berpikir yang dibangun dapat dilihat pada gambar dihalaman berikut.

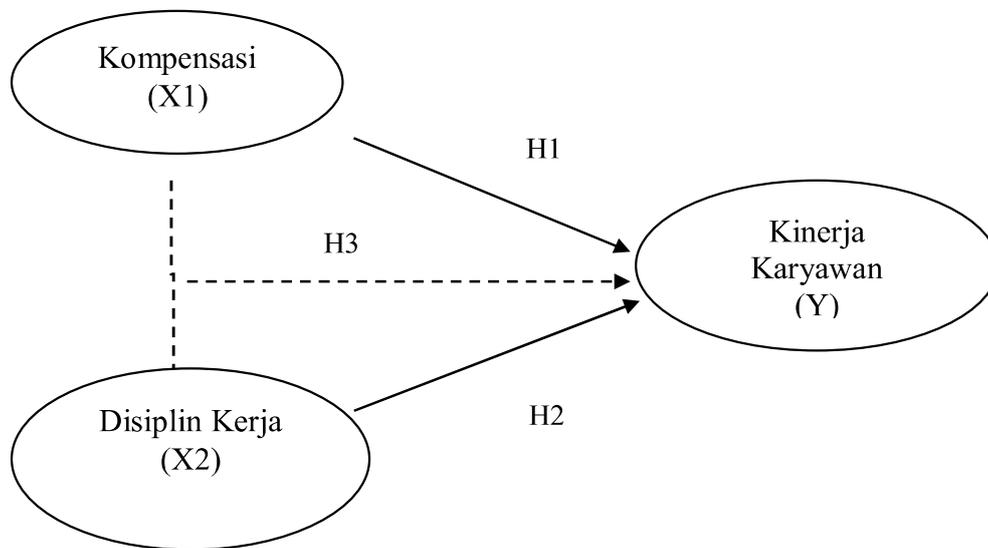
Tabel 2. 2
Kerangka Berpikir



2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir tersebut diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3
Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Parsial
-----> : Simultan

2.5. Hipotesis

Bersumber dari kerangka konseptual tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada TUKU'OKOPI Banjarmasin.
2. Hipotesis 2: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada TUKU'OKOPI Banjarmasin.
3. Hipotesis 3: Diduga kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan TUKU'OKOPI Banjarmasin.