

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Questibilia dalam Jojonomic.com mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institut maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya manusia itu terbagi menjadi dua yaitu sumber daya manusia makro dan sumber daya manusia mikro.

Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, sedangkan sumber daya manusia mikro adalah seseorang yang bekerja pada sebuah institut atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangatlah penting dan harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam upaya mengembangkan dan memajukannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan dari pada yang sumber daya yang lain karena sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk mengendalikan faktor-faktor yang lain.

Sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang terbaik dan biasanya diperukan ide atau rencana

untuk mengontrol karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2012:250) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk menjalankan, mengarahkan dan mengembangkan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasinya, dan organisasi akan kesulitan merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap goncangan karena pegawainya akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, organisasi akan dibayangkan aksi protes dan demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh pegawainya sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas baik produksi maupun pelayanan. Lagi pula, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapkan pada tingginya angka ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stres kerja.

Pemberian kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Pemberian kompensasi ini bisa berupa finansial langsung yang terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi *finansial* tak langsung terdiri dari semua *reward finansial* yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan

pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Berikut ini adalah tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) mengemukakan antara lain adalah sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama

Sebuah perjanjian atau kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan, sebelum menjalankan tugasnya dan bayar yang harus diterima setelah menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi yang cukup dan sesuai dengan apa di butuhkan karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja dalam melaksanakan kinerjanya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan dapat dilakukan dengan mudah dan baik.

4) Motivasi

Pemberian motivasi yang baik dan sesuai dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan sesuai dengan apa yang harus diberikan maka kestabilan karyawan akan tetap terjaga dengan baik.

6) Disiplin

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai bahkan lebih dari cukup maka kedisiplinan karyawan dalam menjalani peraturan-peraturan yang ada di perusahaan akan tercipta dengan baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintahan

Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus menyesuaikan dengan aturan-aturan yang berlaku di pemerintahan setempat supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2012:127) sebagai berikut ;

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika semakin banyak pekerja maka kompensasi yang diberikan sedikit tapi sebaliknya jika pekerjanya sedikit maka pemberian kompensasi semakin banyak.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Perusahaan biasanya memberikan kompensasi kepada karyawan itu sesuai dengan kemampuan dan kesediaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan yang diberikan banyak dan baik maka kompensasi pun juga banyak dan sebaiknya.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

Jika serikan buru atau organisasi kuat dalam mempengaruhi kompensasi yang di berikan perusahaan pun banyak, tapi jika tidak kuat maka kompensasi yang diterima karyawan sedikit.

4) Produktivitas kerja karyawan

Perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan produtivitas karyawan. Jika produktivitas banyak dan baik maka kompensasi pun banyak dan sebaliknya.

5) Pemerintahan dengan undang-undang

Jika perusahaan dalam memberikan kompensasi tidak sesuai dengan aturan pemerintah setempat maka perusahaan akan mendapat hukumannya.

6) Biaya hidup

Dalam memberikan kompensasi biasanya perusahaan menyesuaikan dengan gaya kehidupan lingkungan sekitar, jika biaya hidupnya mahal maka kompensasinya besar dan jika biaya hidupnya rendah maka kompensasinya pun rendah.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi maka kompensasi yang diterima pun tinggi. Hal ini karena dalam memberikan kompensasi itu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalam kerja lebih lama maka kompensasi yang diberikan banyak dan jika tingkat pendidikan dan pengalaman rendah maka kompensasi yang diberikan juga rendah.

9) Kondisi perekonomian nasional

Dalam memberikan kompensasi perusahaan pun harus melihat kondisi perekonomian nasional yang sedang terjadi.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu memiliki resiko dan bahaya yang rendah maka perusahaan harus memberikan kompensasinya rendah dan jika jenis dan sifat pekerjaannya memiliki besarnya resiko dan bahaya maka semakin besar pula kompensasinya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah “latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati aturan dan tata tertib”. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam menjalankan aturan-aturan yang ada diperusahaan. Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:334) berpendapat bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-

aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan kedisiplinan setiap karyawan, demi kemajuan dan kenyamanan dalam organisasi atau perusahaan dan harus tegas kepada setiap karyawan yang melanggar aturan-aturan diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) mengemukakan bahwa yaitu sebagai berikut :

1) Kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan yaitu dengan melihat tingkat kehadiran karyawan.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan harus menaati semua aturan standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan pedoman

perusahaan tidak terjadikesalahan dalam menjalankan tugasnya.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan harus mematuhi etika kerja agar tercipta suasana yang damai, harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

c. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja.

Perusahaan harus menerapkan prinsip-prinsip kedisiplinan kepada setiap karyawan supaya perusahaan dengan mudah mengontrol dan mengatur setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Husain dalam Bintoro dan Daryono (2017:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja. Supaya ketika waktu mulai kerja semuanya sudah siap dan tidak ada yang terlambat.
- 2) Bekerja sesuai aturan yang di berikan perusahaan. Supaya tidak terjadi kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

- 3) Setiap karyawan harus patuh dan taat kepada atasannya.
- 4) Karyawan harus bertanggung jawab dan menjaga ruangan kerjanya.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryono (2017:50). Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang baik dan tinggi merupakan suatu langkah dalam proses tercapainya tujuan perusahaan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Bacal dalam Indrasari (2017:50) menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, sedangkan Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryono (2017:50) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi yang dimaksud adalah untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, tergantung

pada keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang di berikan dan di harapkan oleh perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses dalam melakukan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusianya dalam waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister dalam Bintoro dan Daryono (2017:111) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Menurut Maruf Abdullah dalam Sinambela (2016:357) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya, di antaranya adalah kedisiplinan, kompensasi, pemberdayaan dan penghargaan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan acuan dalam penenitan ini, diantaranya :

1. Aristya Ulin Nasichah (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat

Sejahtera”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPSP BMT Bina Ummat Sejahtera. Sedangkan secara bersama-sama variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu waktu dan obyek penelitian yang berbeda.

2. Nela Nurilah Lestari (2012) “Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Al-Ikhsan Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon”. Dengan hasil variabel disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Persamaan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu waktu dan tempat yang berbeda.
3. Firziyanah Mustika Utami (2014) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpa Lard, Depok)”. Dengan hasil secara parsial X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan X2 berpengaruh terhadap

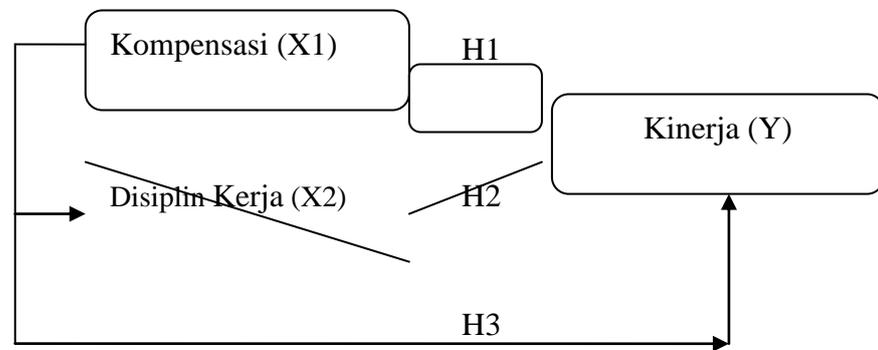
kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan X1 dan X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu menggunakan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya yaitu waktu dan tempat yang berbeda.

4. Oki Dwi Cahyo (2015) “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)”. Dengan hasil secara persial dan simultan semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti yaitu menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu tidak menggunakan variabel kepemimpinan, waktu dan tempat yang berbeda.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sakaran dalam Sugiyono (2016:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi, dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi dari setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dimaksud jawaban sementara karena belum sesuai dengan apa yang terjadi atau fakta yang di temukan dilapangan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang penulis buat adalah sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.