

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Untuk mendukung penelitian ini, diperlukan teori-teori yang dapat dijadikan sebagai landasan. Hal tersebut agar penelitian ini terarah dalam mencari solusi dari fenomena yang terjadi.

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu bagian dari *reward* atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya *reward* yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2014:160). Sinambela (2016:220) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan *reward* atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2017:222) jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya :

1. Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal)

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.1.5. Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk

mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141). Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah guna mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Begitupun Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang, sehingga membuat seseorang atau karyawan merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan optimal serta pastinya karyawan akan merasa puas dengan hasil kinerja yang mereka kerjakan dan hasilnya akan membuat karyawan lebih termotivasi lagi yang mana hal ini dapat menguntungkan tempat karyawan tersebut bekerja juga.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Afandi (2021:25) motivasi memiliki beberapa prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. **Prinsip Partisipasi**

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan

2. **Prinsip Komunikasi**

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja

3. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya

5. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya seperti mengingatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali menraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.1.2.4. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:150) motivasi memiliki jenis-jenis sebagai berikut :

1. Motivasi Positif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya supaya termotivasi atau bersemangat dalam bekerja dengan cara memberikan hadiah, karena dengan pemberian hadiah tersebut semangat bekerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi Negatif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya dengan pemberian hukuman yang standar. Dengan ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek dapat meningkat karena mereka takut akan hukumannya, akan tetapi jika dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat fatal.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya
3. **Kebutuhan Sosial**, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai
4. **Kebutuhan Akan Penghargaan** sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta di hargai oleh karyawan lainnya dan keinginan karyawan yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016:334). Menurut Hasibuan (2020:193) disiplin merupakan salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapainya dan dengan begitu kinerjanya pun dapat meningkat.

Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan pada perintah atau aturan dan memiliki inisiatif untuk melakukan

suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah, sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut (Husnan, 2015:212).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang secara sadar atau inisiatif dalam menaati suatu peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi, dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu lingkungan. Dengan begitu sikap disiplin yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan sangat penting karena dengan disiplin yang baik karyawan dapat bekerja secara optimal.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya suatu kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Para karyawan tidak akan melanggar peraturan yang berlaku jika mereka merasa mendapatkan jaminan yang sesuai dengan peraturan yang harus ia lakukan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan yang dapat dijadikan pegangan

Adanya pimpinan yang baik atau atasan yang baik dan memiliki *attitude* disiplin yang tinggi itu sangat penting karena pimpinan tersebut dapat menjadi contoh bagi karyawannya dalam menegakkan disiplin kerja

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dalam hal ini jika terdapat karyawan yang telah melanggar peraturan yang ada, pemimpin harus berani dalam mengambil tindakan

4. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Dalam hal ini perhatian perlu diberikan oleh atasan kepada bawahannya atau karyawannya karena, dengan membeikan perhatian yang penuh atau bisa dibilang mengayomi karyawannya dapat membuat hubungan antara atasan dan bawahan semakin kuat yang mana dapat membentuk sikap disiplin pada karyawan

5. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan yang mendukung ini biasanya berupa dari hal-hal kecil seperti datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan

2.1.3.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Afandi (2021:18-19) terdiri dari dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif, adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para bawahan atau karyawan agar mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah. Sasaran utamanya adalah yaitu untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan. Dengan begitu para bawahan atau karyawan dapat menjaga diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin Korektif adalah suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya dimasa yang akan datang. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin Progresif adalah pemberian hukuman atau suatu sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan. Adanya kejelasan tujuan yang ingin dicapai serta ditetapkan secara ideal dan terdapat sensasi yang menantang bagi kemampuan karyawan. yang mana hal ini tujuan yang akan dibebankan kepada karyawan itu harus sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan. Yang mana hal ini berarti pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya seperti: disiplin, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Karena jika pimpinannya baik dapat menjadi teladan bagi bawahannya, begitupun sebaliknya jika pemimpinnya mencerminkan yang tidak baik bawahannya pun juga bersikap tidak baik.
3. Keadilan. Keadilan dalam ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena adanya ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lain. Adanya keadilan dapat membuat terciptanya kedisiplinan karyawan.
4. Waskat. Berarti adanya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya agar pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan.
5. Hubungan kemanusiaan. Adanya hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai, saling mengingatkan tugasnya masing-masing dengan begitu kedisiplinan dapat tercipta.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kinerja merupakan sesuatu yang dapat dicapai.

Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwatno, 2019:156). Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah diwujudkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2015:84)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Kompetensi, merupakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan baik.
2. Pengetahuan, adalah seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan secara baik yang nantinya akan memberikan hasil yang baik.
3. Rancangan Kerja, adalah yang akan memudahkan individu (karyawan) atau kelompok dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian, merupakan suatu hal yang dimiliki oleh setiap orang yang dimana setiap orang akan memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda. Jika orang tersebut memiliki karakter yang baik maka hasil yang ia kerjakan juga baik.
5. Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan
6. Kepemimpinan, adalah sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan, adalah berbagai macam sikap yang dimiliki oleh pemimpin untuk mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi, adalah kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja, adalah hasil yang didapatkan seseorang setelah melakukan pekerjaan

10. Lingkungan Kerja, adalah suasana atau kondisi lokasi tempat kerja
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat ia bekerja.
12. Komitmen Organisasi, adalah kepatuhan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan keputusan yang telah ia buat dalam menjalankan kebijakan perusahaan.
13. Disiplin Kerja, adalah suatu aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan waktu.

2.1.4.3. Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:85) kriteria kinerja merupakan suatu evaluasi kinerja seseorang pada suatu jabatan maupun tim, serta memiliki 3 jenis dasar kriteria yaitu sebagai berikut :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Kriteria ini tertuju pada bagaimana proses seseorang dalam bekerja, bukan hasil seseorang dalam bekerja. Biasanya dilihat dari loyalitas, kecakapan berkomunikasi, kompetensi, dan keterampilan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini sangat diperlukan dalam kinerja serta pekerjaan yang memiliki kaitan dengan hubungan antar personal
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini tertuju pada apa yang telah di capai atau dihasilkan seseorang dalam bekerja, bukan dari bagaimana proses seseorang dalam bekerja.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Merupakan suatu kemampuan yang dihasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas

Merupakan suatu hal yang dapat dilihat dari seberapa banyak jumlah (kuantitas) barang yang dihasilkan oleh seseorang

3. **Ketetapan waktu**

Merupakan ketetapan yang sudah dibuat oleh perusahaan agar karyawan dapat mengumpulkan tugasnya dengan tepat waktu

4. **Kebutuhan akan Pengawasan**

Merupakan hal yang berhubungan dengan kebutuhan untuk pengawasan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, antara lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2021), pada Kelompok UMKM Ikan Mina Lestari, Desa Margasakti, Kelurahan Padang Jaya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai UMKM yang berjumlah 60 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Uji, menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda Uji, dan Uji Hipotesis, yaitu uji t dan uji f dengan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pengembangan sumber daya manusia memiliki kaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi; Motivasi UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, karena semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat begitu pun sebaliknya, yang mana hal ini disebabkan oleh adanya indikator pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perlu suatu keahlian; Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki disiplin akan menaati peraturan yang ditetapkan; dan Pengembangan SDM, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, karena pengembangan sumber daya manusia memiliki kaitan yang erat pada upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu adanya motivasi dan disiplin dari dalam diri setiap karyawan akan sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja. Dengan hal ini akan meningkatkan kelancaran bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti dan Ratnamiasih (2019), pada industri konveksi di kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah metode survei. Sampel penelitian ini adalah 50 UKM konveksi yang ada di Soreang, Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Kuesioner, dan Wawancara. Data diolah menggunakan *software SmartPLS*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi dari dimensi kompensasi tidak langsung berpengaruh positif pada kinerja UKM konveksi, karena dengan pemberian kompensasi tidak langsung minimal pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan dapat membantu dalam peningkatan kinerjanya; Budaya Kerja dari dimensi pengambilan resiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan berani mengambil resiko tersebut karyawan akan semakin berkembang; Budaya Kerja Berorientasi pada tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan itu karyawan memiliki semangat dalam mencapai target. Dalam penelitian ini pengusaha UKM konveksi belum memenuhinya sehingga peneliti menyarankan agar pengusaha dapat lebih memperhatikan kompensasi tidak langsung melalui berbagai strategi kompensasi, serta pengusaha perlu meningkatkan budaya kerjanya dalam pengambilan resiko yaitu melakukan sebuah inovasi agar kinerja UKM koveksi semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2019), pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk menganalisis diantara Kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory*,

karena penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Populasi terdapat 58 UMKM dengan jumlah karyawan sebanyak 261 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM produksi keripik tempe di kelurahan Sanan kota Malang yang berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan sampel *non probability sample*, sedangkan analisis data dengan uji instrument dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang, karena semakin baik kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang dibandingkan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Farla et al., (2019) pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UMKM pembuatan pempek Palembang, baik karyawan bagian produksi maupun karyawan yang memasarkan produk pempek dengan jumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik penarikan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah: (1) keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keadilan kompensasi dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhifafsari et al., (2022), pada UMKM Dimsum Echodinno. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Dengan metode Kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis data menggunakan *partial least square* (PLS), analisis deskriptif, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2020), pada UMKM Batik di Kelurahan Keraton kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Responden atau sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 karyawan yang diambil dengan teknik total sampling. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Batik di Kelurahan Keraton kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah juga kinerja karyawannya; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah juga kinerja karyawannya; Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena keduanya saling berkaitan satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al., (2020), pada UMKM Batik di Wilayah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. data dikumpulkan melalui adanya survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik

total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, 5). Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 6). Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 7). Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juheti dan Sulaeman (2021), pada Dinas Koperasi UMKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Subang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau karyawan Dinas Koperasi UMKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Subang sebanyak 130 orang, dengan sampel karyawan berjumlah 98 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* dengan menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; selanjutnya secara simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena Disiplin Kerja dan Kompensasi merupakan peranan penting bagi Kinerja Karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Adinugraha et al., (2021), pada industri makanan halal di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, kompensasi, motivasi. Dan kerja sama tim. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan makanan halal X sebagai perwakilan industri makanan halal di Indonesia sebanyak 161 orang, Penelitian ini menggunakan metode penelitian

kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sampling. Data diolah menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* tipe 21. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya termasuk memberikan fasilitas dan gaji yang sesuai bisa membuat kinerja karyawan meningkat; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena Peningkatan motivasi karyawan dapat diperoleh dari motivasi dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan, baik kondisi hubungan antara karyawan maupun karyawan dengan perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat; dan Kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kerja tim karyawan meliputi saling keterbukaan antar karyawan atau antara karyawan dengan atasan dalam menerima masukan, setiap anggota dapat menyesuaikan diri dengan baik dan cepat, semua anggota tim bekerjasama dalam memecahkan suatu masalah, dan selalu menjalin komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis yang mana adanya pertautan antara variabel yang diteliti Jadi, secara teoritis perlu di jelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hubungan antar variabel akan di jelaskan seperti di bawah ini :

2.3.1. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:70) suatu proses administrasi gaji atau upah atau bisa disebut dengan kompensasi membutuhkan pertimbangan atau

keseimbangan dalam suatu perhitungan. Yang dimana dalam hal ini kompensasi adalah suatu hal yang segala sesuatunya perlu adanya pertimbangan sebelum diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji atau upah. Pertimbangan tersebut dapat berupa hasil kinerja karyawan tersebut sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan atasan atau belum. Jika sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka kompensasi yang akan diberikan pun akan besar. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja begitupun sebaliknya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu et al., (2020), Hartanto (2019), Farla *et al.*, (2019), Adinugraha et al., (2021), dan Juheti & Sulaeman (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:141) motivasi yaitu suatu dorongan dalam mengarahkan daya serta potensi bawahan atau karyawan, agar dapat bekerja sama dengan produktif dan berhasil mencapai tujuan. Jadi, dapat dikatakan motivasi merupakan suatu upaya yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi pada bawahan atau karyawan maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif serta dapat mencapai tujuannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhifafsari et al., (2022), Maghfiroh (2021), Adinugraha et al., (2021), dan Ayu et al., (2020) yang mengatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.3. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

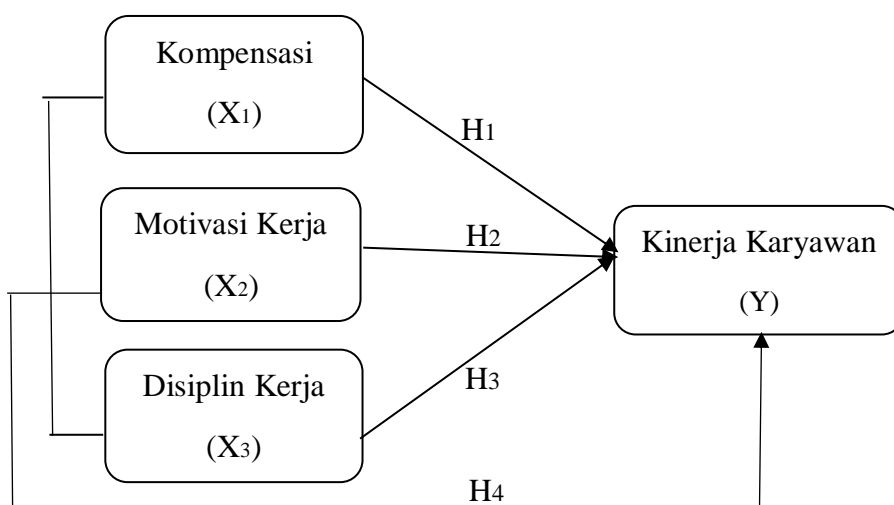
Menurut Sutrisno (2017:88) disiplin kerja yaitu salah satu aspek sistem kerja yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan guna dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi. Jadi, dalam hal ini disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan

sehingga perlu untuk diperhatikan, karena organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan berjiwa disiplin kerja yang tinggi dapat membantu produktivitas sehingga dalam pengerjaannya dapat selesai dengan tepat waktu. Karyawan yang memiliki pribadi atau jiwa yang disiplin tinggi juga akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan begitu disiplin kerja juga meningkat.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Efendi et al., (2020), Maghfiroh (2021), Juheti & Sulaeman (2021) yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan pustaka dan penelitian terdahulu, maka pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui kerangka berfikir yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan keabsahannya melalui prosedur pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian sudah diubah dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Hal ini dapat dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori-teori saja, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dapat diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur
- H2: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur
- H3: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur
- H4: Terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur.