

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sinambela (2016) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan secara nyata dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Barsah (2018) yaitu kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja individu atau kelompok yang berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diemban karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok yang memenuhi standar pekerjaan dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kinerja pegawai dapat dikatakan maksimal apabila dapat memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Menurut Kilvin (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kompensasi yang memadai
2. Motivasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Disiplin kerja yang dilakukan.

2.1.1.2. Manfaat kinerja karyawan

Penilaian kinerja memiliki manfaat untuk mengevaluasi kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Wibowo dalam Sinambela (2016), yaitu :

1. Memperbaiki kinerja yang kurang baik.

Dengan adanya penilaian kinerja dapat memperjelas bagian mana yang kurang baik didalam perusahaan, sehingga mempercepat proses perbaikan kinerja yang kurang baik.

2. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan karyawan.

Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya. Hal ini dapat memberikan manfaat lebih baik bagi perusahaan sehingga dapat memperkuat dasar pelatihan dan pengembangan perusahaan guna membuat perusahaan semakin maju

3. Membantu memecahkan masalah pengambilan keputusan

Penilaian kinerja membantu manajer meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan guna mengembangkan dan memajukan perusahaan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan, seperti:

1. Kuantitas Pekerjaan

Elemen ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan dan dihasilkan individu atau kelompok dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sebuah kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketepatan Waktu

Merupakan durasi penyelesaian tugas berdasarkan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

4. Komitmen Kerja

Suatu kegiatan tertentu yang menuntut karyawan untuk berlaku setia terhadap perusahaan tempat ia bekerja dan bertanggungjawab.

2.1.2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah sebuah penghargaan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam memajukan perusahaan. Menurut Siagian (2018) kompensasi adalah suatu bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam berkontribusi serta memajukan perusahaan dapat diberikan berbentuk uang maupun bukan uang.

Menurut Pragiwani (2020) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pencapaian yang mereka lakukan pada pekerjaannya. Kompensasi diberikan kepada karyawan dapat berbentuk uang maupun barang berwujud atau tidak berwujud.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan atas pencapaiannya yang dilakukan dalam memajukan perusahaan.

2.1.2.1. Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) manfaat pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain :

1. Motivasi

Jika pemberian kompensasi sepadan dengan beban kerja yang diterima karyawan, maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja

2. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi seimbang dengan beban kerja yang diterima karyawan, maka karyawan akan dengan mudahnya mau mematuhi aturan yang berlaku pada perusahaan.

3. Ikatan kerjasama

Adanya pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan tentunya akan terciptanya hubungan antara atasan dengan bawahan yang kuat.

4. Kepuasan

Dengan adanya kompensasi tentunya akan menimbulkan rasa puas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2.2. Indikator Kompensasi

Menurut Rachmawati dalam Armansyah (2018) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Insentif

Merupakan pembayaran tambahan atas pencapaian prestasi karyawan karena telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Gaji

Suatu pembayaran sebagai balas jasa atasan kepada bawahannya karena telah berkontribusi terhadap perusahaan atas tanggungjawab pekerjaannya.

3. Tunjangan

Merupakan pendapatan tambahan, tidak dihitung bersamaan dengan gaji namun diluar perhitungan gaji karena merupakan bantuan dari perusahaan untuk karyawan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins (2015) adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Barelson dan Stainer dalam Sinambela (2016) motivasi merupakan keadaan yang dapat mendorong jiwa dan mental manusia mengarah kepada kegiatan yang dapat mencapai tujuannya,

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja sampai mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk semangat melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan

2.1.3.1. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam Sunyoto (2012) motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja adalah mendorong semangat karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan kestabilan karyawan.

2.1.3.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Robbins (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Karyawan adalah manusia yang mana memiliki kebutuhan mendasar untuk dapat menjalani kehidupannya. Kebutuhan mendasar ini contohnya makanan, minuman serta tempat tinggal.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya selalu merasa khawatir dengan apa yang sedang dikerjakan. Untuk itu manajer diharapkan

memberikan perhatian kepada bawahannya berupa perlindungan agar merasa aman dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan ini tidak kalah pentingnya dengan dua kebutuhan sebelumnya. Seperti yang kita ketahui, manusia adalah makhluk sosial yang tidak lepas dari aktivitasnya bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Kebutuhan ini dalam arti sosial seperti diterima di lingkungan tempat dia bekerja, mendapat perhatian dari karyawan lain dan orang lain dan lainnya.

4. *Kebutuhan akan Penghargaan (Esteem Needs)*

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tentunya ingin hasil kerjanya diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Dalam hal ini penghargaan yang dapat diberikan dapat berupa gaji dan kenaikan jabatan.

5. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya pastinya ingin mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri. Dalam memenuhi kebutuhan ini, manajer harus memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

2.1.4. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah sikap hormat, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakan hukuman yang diberikan jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Ganyang (2018) disiplin kerja adalah sikap sadar karyawan bersedia melaksanakan dan menerima segala peraturan yang ada. Baik yang dinyatakan secara konkrit maupun dalam kebiasaan yang sudah menjadi budaya perusahaan dan berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab kepada perusahaan.

Menurut Wardianto (2019) kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung aturan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap sadar seseorang untuk melaksanakan peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan bersedia menerima hukuman yang diberikan apabila ia melanggar peraturan yang berlaku.

2.1.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) berasumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan di tempat kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan seorang pemimpin dalam perusahaan tentunya sangat berpengaruh bagi karyawan di perusahaan tersebut. Semua karyawan tentunya akan mengikuti perilaku seorang pemimpin dari bagaimana ia mendisiplinkan dirinya untuk menghindari hal-hal yang merugikan perusahaan.

2. Ada atau tidaknya peraturan dalam perusahaan.

Dengan adanya peraturan didalam suatu perusahaan, tentunya karyawan yang ada didalam perusahaan akan memiliki suatu pedoman untuk dijadikan contoh dalam berperilaku.

3. Besar kecilnya pemberian kompensasi kepada karyawan.

Seorang karyawan dengan senang hati mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

4. Ada atau tidaknya bentuk perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka juga membutuhkan bentuk perhatian dari pimpinannya.

5. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung berdirinya disiplin dalam bekerja. Kebiasaan-kebiasaan tersebut, yaitu:

- a. Saling menghormati dan bertegur sapa apabila bertemu di tempat kerja.

- b. Memberikan pujian terhadap karyawan di tempat kerja.
- c. Melibatkan karyawan dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- d. Memberi kabar bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.1.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Ketaatan aturan perusahaan

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja akan selalu mengikuti prosedur kerja perusahaan dan berusaha untuk tidak melakukan hal yang diluar prosedur kerja tersebut.

2. Ketaatan aturan waktu

Karyawan yang menaati aturan waktu memiliki sikap pekerja keras dan selalu bertanggungjawab terhadap tugas yang ia berikan sehingga ia tidak akan menyia-nyiakn waktu yang diberikan.

3. Ketaatan perilaku dalam bekerja

Karyawan yang selalu menjaga sikapnya pada saat bekerja cenderung memiliki perilaku yang disiplin.

4. Ketaatan terhadap peraturan lainnya.

Karyawan yang mematuhi peraturan lainnya didalam peraturan cenderung mengerti dan akan mematuhi apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Peneliti Pertama, Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang terdapat pada PT. Jaeil Indonesia berjumlah 40 responden. Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Peneliti Kedua, Zainur Rahman dan Dewi Urip Wahyuni (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Surabaya”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel berdasarkan populasi yang ada berjumlah 98 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya.

Peneliti ketiga, Suwanto (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Peneliti keempat, Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel berdasarkan populasi yang ada berjumlah 62 responden. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Peneliti kelima, Fitria Ningsih, Ferry Muliadi Manalu dan Dhenny Asmarazisha (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alusteel Engineering Indonesia”. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 51 responden yang merupakan karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran penelitian tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Untuk lebih jelas bisa dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Dwianto (2019) dijelaskan bahwa kompensasi harus sangat diperhatikan karena mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan akan berakibat pada motivasi yang kurang baik dan dapat membuat produktifitas perusahaan dapat menurun.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Maslow dalam Robbins (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan yang diharapkan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

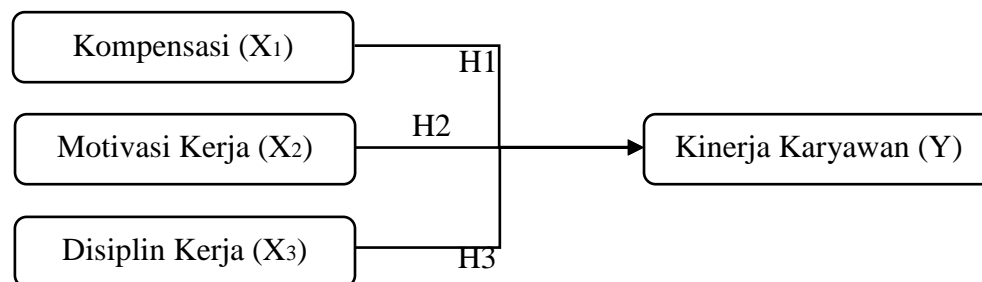
3. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Saleh (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mematuhi, menghormati dan menjalankan

peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik atau buruk.

2.3.1. Kerangka Fikir

Berdasarkan uraian penjelasan tersebut maka kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Fikir

2.3.2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban yang belum pasti terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan berbentuk kalimat pertanyaan. Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja *Driver* Gojek

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek.