

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung, yang diberikan oleh sebuah organisasi atas hasil kerja atau jasa pekerja tersebut pada organisasi atau perusahaan.

Kadarisman (2014), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh pegawai hasil dari pelaksanaan pekerjaan di suatu organisasi dalam berbentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa upah gaji, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, biaya makam harian, biaya cuti, dan lain-lain. Menurut Daulay, dkk (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kasus yang terjadi dalam hubungan mengandung masalah dan berbagai segi yang terkait, seperti kenaikan kompensasi, tunjangan, skala kompensasi, dan struktur kompensasi.

Menurut Bhattacharyya (2007), kompensasi adalah pendekatan metodologis untuk menentukan nilai uang kepada seorang karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Lalu,

berpendapat juga bahwa kompensasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tidak hanya gaji seorang karyawan tetapi juga semua manfaat lain yang diterima.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan bahwa pengertian kompensasi pada dasarnya bukanlah sebuah gaji ataupun upah, karena terdapat juga unsur penghargaan tidak langsung atau non finansial ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau balas jasa untuk karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaanya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu dari pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi tersendiri memiliki beberapa jenis menurut Rivai (2014) , kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial terdiri dari 2, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok (upah), pembayaran insentif, pembayaran prestasi, komisi, bonus, opsi saham, pembayaran prestasi, bagian keuntungan, sedangkan

pembayaran tertanggung meliputi saham komulatif dan tabungan hari tua.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari proteksi yang meliputi asuransi, sekolah anak, pesangon, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, cuti sakit, cuti hamil, dan hari besar, sedangkan berdasarkan fasilitas yaitu rumah, kendaraan, kendaraan, dan biaya pindah.

2. Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari karir yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, prestasi istimewa, dan temuan baru, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, nyaman bertugas, bersahabat, kondusif, dan menyenangkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kompensasi di atas, penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial yang merupakan variabel dalam penelitian ini. Menurut Kadarisman (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa upah (uang). Kompensasi finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, komisi, bonus, pengobatan premi, dan asuransi serta yang sejenis dibayar oleh organisasi (Umar, 2008).

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi tidak hanya menjadi suatu kewajiban perusahaan yang harus diberikan kepada karyawannya, tetapi pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan tersendiri bagi perusahaan. Menurut

Triharsono (2012), tujuan dari pemberiannya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas dan berpotensi agar tetap bekerja di perusahaan, hal ini juga bertujuan untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi. Dengan cara ini perusahaan dapat memberikan motivasi karyawan untuk tetap semangat bekerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

2. Mencari karyawan yang berkualitas

Salah satu cara agar perusahaan atau organisasi mencari karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain.

3. Menjamin adanya keadilan di dalam lingkungan suatu perusahaan

Dengan adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Memenuhi administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.

5. Mengefesiensikan biaya

Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.

6. Memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik

Memberikan manfaat yang layak dan adil kepada karyawan, dan karyawan akan memiliki sikap dan perilaku yang baik yang dapat menguntungkan dan mempengaruhi efisiensi kerja. Kerja yang baik, loyalitas, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya dapat ditingkatkan dengan imbalan fasilitas efektif perusahaan. Kompensasi juga merupakan cara bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Cara yang efisien untuk menghitung gaji karyawan adalah dengan menggunakan aplikasi dan software manajemen absensi terbaik di Indonesia yaitu Talenta. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuannya.

2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan permintaan kerja

Jika pelamar kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan kerja (permintaan), maka kompensasinya relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif akan lebih besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kesediaan dan kemampuan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh atau organisasi perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan penentuan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

7. Biaya hidup karyawan

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecelakaannya kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Mathis dan Jackson dalam Hendro, 2016), kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Gaji Pokok

Jumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap kepada pekerja berupa gaji atau upah, disebut gaji pokok.

2. Gaji Variabel

Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Contoh yang paling umum dari gaji ini adalah program pembayaran insentif dan bonus.

3. *Benefit*

Pemberian bagian keuntungan lainnya bagi para pekerja di luar gaji, upah, dapat berupa uang atau barang. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan uang cuti, diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di suatu organisasi. Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian dari benefit perusahaan. Tujuannya agar dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik serta mental karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat.

2.1.6 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Dengan menegakkan disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran suatu pelaksanaan kerja di perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja dapat mempengaruhi suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, patuh, dan mentaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya dan apabila melanggar tugas, serta wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk secara sukarela mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan untuk melaksanakan sikap dan perilaku yang ditentukan oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berkomunikasi dengan karyawan tentang kesediaan mereka untuk mengubah perilaku dan pekerjaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mentaati semua peraturan yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2.1.7 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

1. *Self imposed discipline*, adalah disiplin yang dipaksakan sendiri adalah disiplin yang dipaksakan sendiri. Disiplin dari diri seorang pada dasarnya adalah respons spontan terhadap pemimpin yang cakap, dorongan untuk diri sendiri, dan keinginan serta kemauan untuk melakukan apa yang diinginkan tim.
2. *Command discipline*, adalah disiplin perintah adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin berasal dari kekuatan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk melakukan tindakan yang diinginkan yang diungkapkan melalui kebiasaan, aturan-aturan tertentu. Bentuk ekstrim dari *command discipline* ditegakkan melalui penggunaan hukum.

2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap kebiasaan sikap karyawan. Kebiasaan ditentukan oleh para pemimpin, baik oleh iklim atau suasana kepemimpinan, atau oleh panutan pribadi. Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu :

1. 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 dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh perilaku yang baik untuk diikuti pengikutnya. Seorang pemimpin seharusnya tidak mengharapkan kedisiplinan bawahannya menjadi baik jika ia gagal memberikan contoh perilaku disiplin yang baik bagi bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka juga akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Tambahan) adalah tindakan yang paling efektif untuk mencapai kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Waskat secara efektif meningkatkan disiplin dan moral karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, arahan, pembinaan, bimbingan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani untuk menghukum setiap pegawai sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur serta menghukum setiap karyawan bagi setiap karyawan tidak menaati peraturan perusahaan.

7. Sangsi

Sangsi memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Saat hukuman menjadi lebih berat, karyawan menjadi semakin takut melanggar peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku disiplin karyawan menurun.

2.1.9 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin dianggap baik apabila seorang pegawai secara sukarela mengikuti aturan-aturan yang menjadi indikator disiplin kerja, menurut pengertian disiplin kerja sebagai sikap yang ditetapkan terhadap perusahaan dalam rangka pelaksanaan kinerjanya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Astutik (2016) adalah :

1. Kehadiran

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

2. Ketaatan pada standar kerja

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

3. Ketaatan pada peraturan kerja

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

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan hal keteletian dalam bekerja, serta selalu dengan menggunkan sesuatu dengan efektif.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak hormat atau berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan. Ini adalah bentuk tindakan indisipliner, jadi bekerja merupakan bentuk disiplin kerja karyawan.

2.1.10 Pengertian Loyalitas Kerja

Perusahaan sangat membutuhkan loyalitas karyawan karena merupakan sikap psikologis karyawan yang dapat ditunjukkan dengan loyalitas kepada perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam

suatu perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terjadi karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri.

Pengertian loyalitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2002) menunjukkan bahwa loyalitas atau loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam evaluasi karyawan, antara lain loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi, dan jabatan. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan melindungi organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Sedangkan menurut (Walker dalam Pandey & Khare, 2012), loyalitas kerja adalah karyawan yang puas menjadi loyal ketika mereka merasa bahwa organisasi mereka menawarkan kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama memberikan jalur karir yang jelas yang dapat mereka kejar di dalam organisasi

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia pada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain.

2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja

Faktor loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, Steers dan Porter yang dikutip dalam (Salim, 2019) sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi yang meliputi masa, usia kerja, tingkat, jenis kelamin, pendidikan, ras, beberapa sifat kepribadian, dan prestasi yang dimiliki.
2. Karakteristik pekerjaan yang meliputi, tantangan kerja, *job stress* berinteraksi sosial, kesempatan kerja, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari tingkat formalisasi, desentralisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan, dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan suatu keputusan.
3. Paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman, dan rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru.

2.1.12 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Saydam (2000, dalam Wulantika dkk, 2018), indikator loyalitas kerja sebagai berikut:

1. Masuk dan keluar jam kerja sesuai peraturan waktu yang telah ditetapkan.
2. Pengabdian, yaitu dengan keinginan untuk menetap di perusahaan dan tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
3. Tanggung jawab memiliki pengetahuan dan tanggung jawab mengetahui peraturan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan dan mengenal pimpinan di divisi perkerjaan pegawai.
4. Kejujuran sebagai bagian dari perusahaan adalah kejujuran yang dipercaya perusahaan merasa bahwa perusahaan telah berkembang, bersedia mendukung pencapaian tujuan perusahaan, menjaga reputasi baik perusahaan, memberitahu perusahaan bahwa itu adalah perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bahwa bekerja untuk perusahaan adalah hal terbaik untuk dilakukan.

2.1.13 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai honorer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna untuk mencapai tujuan instansi pemerintah.

2.1.14 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika dikaitkan dengan kinerja organ negara (ASN), sangat erat kaitannya dengan bagaimana cara menilai kinerja pegawai, sehingga untuk melakukan evaluasi tersebut perlu dirumuskan standar kinerja. Berdasarkan aspek-aspek yang disebutkan oleh Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2013), termasuk kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja pegawai, yaitu: kualitas kerja (*quality of work*), inisiatif (*inisiative*), kemampuan (*capability*), ketepatan waktu (*promptness*), dan komunikasi (*communication*).

2.1.15 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Arianty (2016)), penilaian kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses perekrutan bagi karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian berfungsi sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi, yang pada kesempatan akan berguna untuk membantu menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier Adapun manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Perbaikan kinerja

Dengan melakukan penilaian kinerja tentunya bermanfaat bagi seluruh pegawai dari atas sampai bawah untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam beraktivitas.

2. Posisi tawar menawar

Posisi tawar-menawar memungkinkan perusahaan untuk bernegosiasi secara objektif dengan serikat pekerja atau karyawan dalam organisasi.

3. Keputusan penempatan

Dengan adanya penilaian kinerja, maka promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat dijamin berdasarkan hasil kerja.

4. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan.

5. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

6. Perencanaan dan pengembangan evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen sumber daya manusia.

7. Perencanaan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja dapat dijadikan pedoman dalam merencanakan dan mengembangkan karir karyawan, membuat rencana pengembangan karir yang tepat, dan memadukan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

8. Definisi proses penempatan karyawan

baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan pada departemen sumber daya manusia.

9. Ketidakakuratan suatu informasi

Kinerja yang buruk akan menunjukkan kesalahan dalam analisis pekerjaan dan informasi perencanaan sumber daya manusia

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang tidak baik merupakan penyebab rancangan yang tidak tepat.

11. Kesempatan kerja yang adil

Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal yang baik.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

faktor diluar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, kesehatan, keuangan dan lain-lain.

Faktor di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Sebuah sistem penilaian pekerjaan biasanya mengembangkan penilaian kinerja untuk karyawan di semua tingkatan.

14. Umpan balik ke sumber daya manusia

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik departemen sumber daya manusia menjalankan tanggung jawabnya dalam menempatkan karyawan.

2.1.16 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bastian (2006), indikator kinerja pegawai, antara lain:

1. Indikator masukan (*inputs*)

Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

2. Indikator keluaran (*outputs*)

Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.

3. Indikator hasil (*outcomes*)

Indikator hasil (*outcomes*) segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.

4. Indikator manfaat (*benefits*)

Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

5. Indikator dampak (*impacts*)

Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.2 Landasan Empiris

Berikut ini jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lilis Karnita Soleha & Endang Hidayat (2014)	Pengaruh Kompensasi. Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi	Kualitatif dengan Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja mempunyai pengaruh, namun tidak berpengaruh terhadap pendapatan pegawai dinas.
2.	Chatherene Purnama & Sesilya Kempa (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya	Analisis Deskriptif dan Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, dan disiplin kerja kerja mempunyai pengaruh yang

		Citrasurya Indoprima		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Fahri Basyarewan, Suriyanti, & Aryati Arfah (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara	Metode Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan
4.	Mila Karmila (2016)	Pengaruh Manajemen Perkantoran Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Garut	Metode Deskriptif dan Kausalitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perkantoran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5.	Raisa Onibala, Christoffel Kojo, & Yantje Uhing. (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.	Analisi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dinas kesehatan.
6.	Anesia Tara Farida & Hening Widi Oetomo (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra	Metode Kausal Komperatif Dengan Menggunakan Survey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
7.	Purnomo Wicaksono	Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian	Metode Observasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan pengembangan

	(2013)	Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru Di SMP Tri Mulya Semarang	Analisi Linier Berganda	karir berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kinerja guru
8.	Repalina Marina (2017)	<i>The Influence of Cooperative Member Loyalty On Management Services At Tanjungpura University Civil Servant Cooperatives</i>	<i>Multiple Linier Regression Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pelayanan pengurusan pada koperasi pegawai
9.	Ahok Alpa Beta (2016)	<i>The Effect Of Job Characteristics And Compensation On Work Discipline And Their Impact On Employee Performance At The Regional Revenue And Asset Management Office Of Rokan Hulu Regency</i>	<i>Survey Method and Kuantitatif Korelasional.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan melalui disiplin kinerja lebih sebesar dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat indikasi bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi belum memadai.
10.	Nancy L. Pioh & Hendra N. Tawas (2016)	<i>The Influence Of Compensation And Work Condition To Work Satisfaction And Employee Performance (Study At State Employee In District Officer Sander District Minahasa)</i>	<i>Model causal, Multiple Linier Regression Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. Lalu, hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai

Menuru Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya suatu pemberian berupa gaji ataupun upah melainkan suatu penghargaan atau apresiasi bagi tenaga kerja yang ada pada suatu organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan kompensasi finansial berkaitan dengan kinerja pegawai. Jadi, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Catherine (2016) yang telah membuktikan bahwa kompensasi finansial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citra surya Indoprima. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Oleh karena itu, kompensasi finansial pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kompensasi finansial merupakan semua balas jasa yang telah diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari pelaksanaan tugas dalam organisasi yang berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan (Marihot, 2005), sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2009) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Selanjutnya, Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan disiplin kerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Penerapan

disiplin kerja pada setiap pegawai sangatlah penting karena semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahri, Suriyanti, & Aryati (2021) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ahok (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan kesediaan merupakan suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

2.3.3 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2005). Perusahaan

yang memiliki karyawan yang loyal merupakan hal yang penting bagi karena loyalitas itu sendiri dapat diartikan sebagai seseorang yang bekerja keras dan berusaha untuk tujuan yang sama dengan organisasi dengan menerapkan prinsip loyal pada diri seorang tenaga kerja semakin baik loyalitas kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan loyalitas kerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan menerapkan prinsip loyal pada diri seorang tenaga kerja maka semakin baik loyalitas kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anesia & Hening (2016) yang telah membuktikan bahwa loyalitas kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Samudra. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rapalina (2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, loyalitas kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

2.3.4 Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima baik fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil dari pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2015).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Dengan sikap yang secara sukarela menaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawab pada sebuah perusahaan (Hasibuan, 2016).

Loyalitas merupakan salah satu unsur karyawan yang mencakup kesetiaan pada pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela suatu organisasi atau perusahaan dalam maupun di luar pekerjaan. Kesetiaanya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga di luar ataupun dalam pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Rasimin, 2005).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, disiplin, dan loyalitas kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap

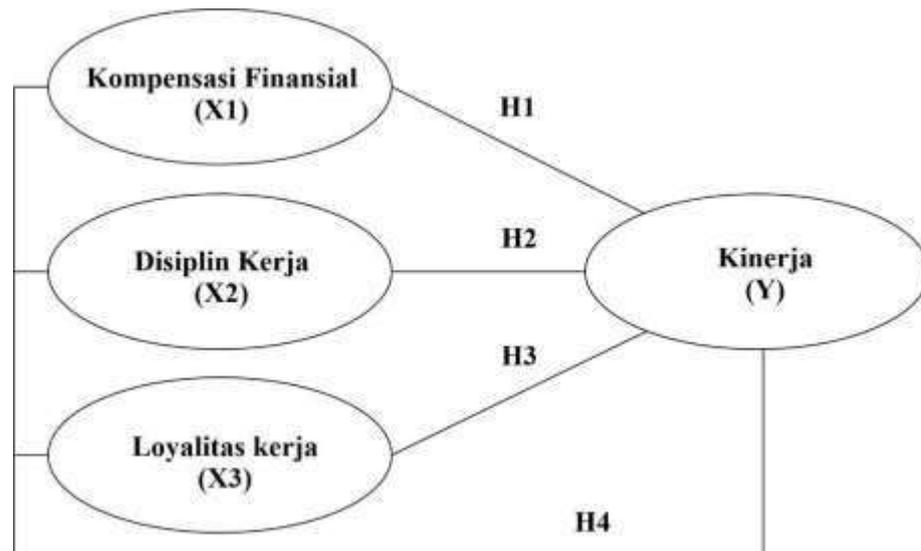
kinerja pegawai dalam suatu organisasi, serta berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lilis dan Endang (2014) yang telah membuktikan bahwa Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Cihami. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Catherine (2016) yang menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, kompensasi finansial, disiplin kerja, dan loyalitas kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Kompensasi finansial, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Lampung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Lampung.
3. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Lampung. Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Provinsi Lampung

