

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja, menurut Hasibuan, merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³³ Menurut Sutrisno, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai agar menaati aturan organisasi.³⁴ Menurut Agustini disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.³⁵ Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan disiplin kerja untuk mencegah kelalaian dan keteledoran yang dapat menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan.³⁶ Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang tertib, efektif, dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin juga membantu membentuk karakter pegawai agar lebih profesional, konsisten, dan mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kesediaan, dan ketaatan seseorang dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja juga menjadi alat bagi perusahaan untuk membentuk perilaku karyawan agar lebih

³³ M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019),193.

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016),89.

³⁵ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019),87.

³⁶ N. P. Azizah, A. A., Natalina, S. A., Mahfudhotin, & Sariati, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Pada Industri Manufaktur', *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, 05.2 (2025), 199–220.

tertib, bertanggung jawab, dan mampu melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif dan tercipta suasana kerja yang teratur serta kondusif.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Agustini terdapat bentuk-bentuk disiplin, sebagai berikut:

- a. Disiplin *preventive* diartikan sebagai metode untuk memerintahkan karyawan dengan maksud berkontribusi dan taat pada operasional tugas yang dilakukan.
- b. Disiplin *corrective* adalah metode untuk mendukung dan membantu mereka supaya mematuhi aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Disiplin *progresif* merupakan tindakan yang memberikan sanksi lebih ketat dalam situasi pelanggaran yang terjadi berulang kali.³⁷

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Agustini faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Tingkat kompensasi yang diberikan jika karyawan merasa mendapatkan jaminan bahwa upaya mereka akan dihargai, mereka akan taat terhadap semua aturan yang telah ditentukan..
- b. Keteladanan yang diperlihatkan oleh pimpinan dalam lingkungan perusahaan. Perilaku yang baik dari pemimpin sangat krusial, karena setiap karyawan di perusahaan selalu mengamati cara para pemimpin menunjukkan disiplin diri dan menahan diri dalam ucapan, tindakan, atau sikap yang dapat melanggar peraturan yang ada.
- c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Setelah pelanggaran ditindak sesuai dengan sanksi yang ada, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menetapkan tindakan yang sejalan dengan pelanggaran tersebut.

³⁷ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019),90.

- d. Kehadiran pengawasan dari atasan. Dalam setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan penting adanya pengawasan, yang akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan benar dan sesuai peraturan yang telah ditentukan.
- e. Tingkat perhatian yang diberikan kepada karyawan. Karyawan adalah individu yang memiliki kepribadian yang beragam. Seorang karyawan tidak hanya mencari imbalan finansial yang besar dan tugas yang menarik, tetapi juga memerlukan perhatian yang cukup dari pemimpin mereka ³⁸

4. Indikator Disiplin

Pada dasarnya terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat kehadiran, yaitu banyaknya pekerja yang hadir dan datang tepat waktu untuk melaksanakan tugasnya di perusahaan disebut dengan tingkat kehadiran. Disiplin dan dedikasi karyawan terhadap tugas pekerjaannya ditunjukkan dengan kehadiran yang baik.
- b. Tata cara kerja, yaitu serangkaian aturan, prosedur, dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Dengan mematuhi tata cara kerja, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara teratur, aman, dan sesuai dengan mengikuti ketentuan yang telah ditentukan.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu sikap patuh dan hormat karyawan terhadap perintah, arahan, serta kebijakan yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan yang taat pada atasan akan melaksanakan tugas sesuai instruksi, sehingga

³⁸ *Ibid*, 97.

pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

- d. Kesadaran terhadap pekerjaan, yaitu sikap dari dalam diri karyawan yang mendorongnya untuk menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab tanpa adanya paksaan. Karyawan yang memiliki kesadaran bekerja akan menunjukkan inisiatif, semangat, dan kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi kepentingan perusahaan.
- e. Tanggungjawab, yaitu kemampuan dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan serta menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan dan target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan yang bertanggung jawab tidak hanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, tetapi juga bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerjanya serta berusaha memberikan kinerja terbaik.³⁹

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Mengelola kompensasi adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang efektif akan mendukung perusahaan mencapai tujuan dan mempertahankan tenaga kerja produktif. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak, karyawan akan lebih cenderung meninggalkan perusahaan..

Menurut Handoko Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁴⁰

Menurut Kawiana kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan

³⁹ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019),104

⁴⁰ T. H. Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: BPFE, 2014),155.

sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan.⁴¹ Menurut Sinambela kompensasi adalah seluruh penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi mereka kepada perusahaan.⁴²

Menurut definisi yang diberikan, disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala jenis penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi pada setiap karyawan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Sinambela tujuan dari kompensasi antara lain sebagai berikut:

a. Hubungan Kerjasama

Terjadi suatu hubungan kerjasama yang terjalin organisasi dan pekerja, di mana pekerja menjalankan tugas dengan baik sementara organisasi memberikan imbalan sesuai kesepakatan.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja sesuai kemampuan, pemahaman, waktu, dan usaha mereka demi mencapai target perusahaan. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya menyediakan imbalan yang sepadan dengan kontribusi karyawan, agar tercipta kepuasan di lingkungan kerja.

c. Pengadaan Pegawai

Perekrutan karyawan baru akan berhasil jika dibarengi dengan rencana

⁴¹ I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia 'MSDM' Perusahaan*, Cetakan Pertama (Denpasar: UNHI Press, 2020). 216

⁴² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 218

kompensasi yang kompetitif. Calon karyawan dengan kemampuan dan keterampilan kuat yang sesuai standar perusahaan akan tertarik pada program ini.

d. Motivasi

Imbalan yang tepat dapat mendorong staf untuk berusaha maksimal dan meraih tingkat efisiensi kerja yang tinggi.

e. Kestabilan Karyawan

Dengan adanya program kompensasi yang berlandaskan pada nilai-nilai yang seimbang dan adil serta perbandingan dengan pasar yang kompetitif, menjaga keberlangsungan karyawan menjadi lebih terjamin karena angka pengunduran diri yang cenderung rendah.

f. Disiplin

Dengan adanya kompensasi yang tepat, disiplin karyawan bertambah mereka mulai memahami dan mematuhi aturan yang ada..

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Jika dunia usaha mempunyai program kompensasi yang baik dan memadai, mereka dapat menghindari tuntutan serikat pekerja. Tujuan dan kepentingan karyawan dilindungi oleh serikat pekerja, yang akan membela hak dan tanggung jawab anggotanya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi mematuhi peraturan UU ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum) sehingga campur tangan pemerintah dapat dihindari.⁴³

⁴³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 220

3. Bentuk Bentuk Kompensasi

Semua pekerjaan, mulai dari pekerja kasar hingga profesional, tunduk pada sistem jaminan. Tujuan kompensasi dalam suatu organisasi adalah untuk mendukung kinerja jangka panjangnya. Hak yang menjadi hak pegawai sebagai imbalan atas pelaksanaan tugasnya disebut dengan kompensasi. Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*). Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, dan bonus.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya : tunjangan kesehatan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.⁴⁴

4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Siagian, faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini, apabila jumlah tenaga kerja yang tersedia melebihi posisi yang ditawarkan maka tingkat kompensasi cenderung rendah dan hal yang sama berlaku sebaliknya.

- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini, jika perusahaan mempunyai kemampuan dan keinginan memberikan kompensasi dengan baik maka besaran kompensasi akan semakin meningkat, dan sebaliknya berlaku.

⁴⁴ Zunaidah, Didik Susetyo, dan Muhammad Ichsan Hadjri, Kompensasi, Cetakan 1 (Palembang: Unsri Press, 2020), 5

c. Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam hal ini, apabila produktivitas kerja tersebut memuaskan, maka tingkat kompensasi yang akan diterima akan semakin besar.

d. Biaya Hidup

Dalam hal ini, tinggi rendahnya kompensasi mempengaruhi biaya hidup. Biaya hidup di daerah menjadi salah satu yang menentukan tinggi dan rendahnya pendapatan kompensasi yang diterima.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini, keadaan perekonomian berdampak pada seberapa besar perusahaan membayar karyawannya. Jumlah kompensasi akan meningkat jika perekonomian berjalan baik.⁴⁵

5. Indikator Kompensasi

- a. Upah adalah bentuk imbalan finansial yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Pemberian upah yang layak diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta meningkatkan motivasi dan kinerja kerja.
- b. Insentif adalah tambahan penghasilan di luar upah utama yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja yang melampaui standar atau target yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan menggunakan insentif.
- c. Tunjangan adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain upah dan insentif. Pemberian tunjangan yang memadai dapat meningkatkan rasa aman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

⁴⁵ Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023), 61

d. Fasilitas adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan kerja karyawan. Fasilitas dapat berupa ruangan yang nyaman, lahan parkir yang luas. maupun fasilitas pendukung lainnya.⁴⁶

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, jadi sebuah perusahaan akan berupaya untuk memperbaiki kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Para pemimpin perusahaan selalu memperhatikan pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan. Berikut merupakan definisi kinerja berdasarkan para ahli antara lain yaitu:

Djoko kinerja merupakan kinerja yang dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria tolok ukur kesuksesan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁴⁷

Marbawi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁴⁸

Prawirosentoso kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara

⁴⁶ Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023), 59.

⁴⁷ Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, and Wildan Tafrihi, *Strong Point Kinerja Karyawan*, ed. by Andri Irawan, Cetakan 1 (Nizamia Learning Center, 2021).

⁴⁸ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Lokseumawe: UNIMAL Press, 2016), 91.

legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.⁴⁹

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan sangat diperlukan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Kegiatan ini membuat perusahaan dapat mengkoreksi pola dan tingkah laku karyawannya dalam melaksanakan tugas, di samping itu perusahaan akan dapat mengetahui posisi yang telah diraih dalam kerangka perjalanan ke arah yang telah ditentukan dalam pernyataan perencanaan strategis yang sudah pasti berada dalam lingkup manajemen.

Beberapa aspek utama dan paling pokok dalam pengukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Sasaran strategis perusahaan dengan menentukan secara umum hal yang ingin dicapai berdasarkan visi, misi dan tujuan perusahaan sehingga arah pencapaian kinerja menjadi jelas.
- b. Menentukan indikator kinerja tidak langsung merupakan standar yang menilai kinerja melalui aspek seperti kepuasan pelanggan. Sedangkan indikator kinerja langsung menilai keberhasilan secara nyata dan terukur misalnya peningkatan penjualan. Kedua indikator ini digunakan sebagai dasar evaluasi pelanggan.
- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran perusahaan, hasil pengukuran kinerja tersebut kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan target yang sudah ditetapkan. Melalui analisis ini, perusahaan dapat mengetahui tingkat

⁴⁹ S. Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPF, 2015), 2.

keberhasilan strategi yang dijalankan.

- d. Melakukan evaluasi kinerja dengan melihat perkembangan perusahaan serta mendukung pengambilan keputusan yang tepat, sekaligus menentukan langkah yang akan diambil perusahaan ke depan.⁵⁰

Menurut Choiril Anam Kinerja karyawan diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku kerja yang mendasar. Penilaian tersebut meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu tingkat mutu hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan standar kesesuaian dan kesiapan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pemahaman, wawasan, dan keterampilan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan karyawan dalam memberikan ide, saran, maupun pendapat ketika mengikuti rapat atau diskusi kerja.
- e. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan penyusunan dan perancangan pekerjaan yang dilakukan sebelum melaksanakan aktivitas kerja agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan terarah.⁵¹

3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rumawas manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai

⁵⁰ Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan*, Cetakan 1 (Banten: CV. AA. RIZKY, 2020). 13

⁵¹ Choiril Anam, 'Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan', *Istithmar: Journal of Islamic Economic Development*, 1.1 (2017), 11–29.

berikut:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia suatu perusahaan, ketersediaan data diperlukan untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk menamatkan promosi. Melalui penilaian kinerja bisa ditemukan bahwa terdapat kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen. Rencana-rencana dapat disusun dengan penekanan lebih besar pada pengembangan manajemen.

b. Perekrutan dan Seleksi

Nilai-nilai hasil evaluasi kinerja bisa membantu dalam memprediksi kinerja para pelamar kerja. Sebagai contoh bisa ditentukan bahwa para manajer perusahaan yang sukses (diidentifikasi melalui evaluasi kinerja) menampilkan perilaku-perilaku tertentu ketika menjalankan tugas-tugas pokok. Data-data tersebut kemudian bisa menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi respon-respon yang diberikan pelamar melalui wawancara.

c. Program Kompensasi

Evaluasi kinerja memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang rasional terkait dengan penyusunan gaji. Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawan.

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Penilaian kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan spesifik seorang karyawan akan pelatihan dan pengembangan. Dengan mengidentifikasi kekurangan yang mempengaruhi kinerja, program pelatihan

dan pengembangan dapat dikembangkan sehingga memungkinkan orang untuk meminimalkan kekurangan mereka.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Perencanaan dan pengembangan karir dapat dipertimbangkan dari perspektif individu maupun perusahaan. Dalam keduanya, data penilaian kinerja penting dalam menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta dalam menentukan potensi seseorang. Manajer dapat memanfaatkan informasi tersebut untuk memberikan konsultasi kepada bawahan dan memberikan bantuan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana karir mereka.⁵²

4. Indikator Kinerja Karyawan

a. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan tujuan organisasi, indikasi ini menampilkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap orang dalam jangka waktu tertentu. Tingkat kuantitas kinerja seorang karyawan meningkat seiring dengan banyaknya pekerjaan yang berhasil mereka lakukan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus dipenuhi oleh karyawan agar mereka dapat memenuhi standar tersebut. Jika karyawan dapat memenuhi persyaratan ini, mereka dianggap melakukan kinerja yang baik.

⁵² Wehelmina Rumawas, Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama (Manado: UNSRAT Press, 2021),77.

c. Ketepatan Waktu

Beberapa jenis pekerjaan harus dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan karena saling berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Jika salah satu bagian pekerjaan mengalami penundaan, maka akan menghambat proses pada bagian lain. Hal tersebut pada akhirnya dapat mempengaruhi jumlah serta kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan.

d. Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan kreatifitas dan memaksimalkan potensi diri dalam menyelesaikan tugas agar lebih efektif dan efisien. Semakin tinggi kreatifitas karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

e. Tanggung jawab

Sikap dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya secara optimal serta sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu, tanggung jawab juga mencerminkan keberanian karyawan dalam menerima dan menanggung risiko dari pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi biasanya akan bekerja dengan penuh kesungguhan, dapat dipercaya, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.⁵³

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki

⁵³ Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, and Wildan Tafrihi, *Strong Point Kinerja Karyawan*, ed. by Andri Irawan, Cetakan 1 (Nizamia Learning Center, 2021).

seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan adalah seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja adalah perencanaan pekerjaan yang akan membantu karyawan merealisasikan tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan lebih mudah menyelesaikannya dengan benar dan tepat.
- d. Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang dengan kepribadian yang baik melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat memiliki tanggung jawab, sehingga pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi adalah keinginan untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya jika mereka memiliki dorongan dalam diri atau luar diri yang kuat.
- f. Disiplin adalah upaya karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan hati-hati. Di sini, disiplin dapat mencakup waktu, misalnya selalu hadir di tempat kerja sesuai pada waktunya. Kedisiplinan karyawan akan memengaruhi kinerja.⁵⁴

D. Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan tidak hanya dipahami sebagai konsep dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga sebagai bagian dari amanah dan ibadah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja mengajarkan pentingnya menghargai waktu, menaati

⁵⁴ *Ibid*, 98.

aturan, dan melaksanakan pekerjaan secara konsisten. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan yang harus diberikan secara adil kepada pekerja atas usaha yang telah dilakukan. Sementara itu, kinerja karyawan dalam Islam menekankan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, dan profesional untuk memperoleh hasil yang terbaik. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut menjadi bagian penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif serta sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Disiplin kerja dalam Islam merupakan sikap patuh terhadap aturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Islam mengajarkan umatnya agar mampu memanfaatkan waktu dengan baik dan tidak menyia-nyiakannya, karena waktu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban. Sikap disiplin mencerminkan keimanan dan akhlak yang baik dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*” (QS. An-Nisa : 58)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap amanah harus disampaikan kepada yang berhak dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks kerja, amanah mencakup tugas, jabatan, waktu, dan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan. Tafsir menunjukkan bahwa amanah tidak hanya bersifat materi, tetapi juga moral dan profesional, sehingga pekerja dituntut untuk bersikap jujur, disiplin, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, disiplin kerja dalam

Islam merupakan implementasi dari nilai amanah, di mana setiap individu harus menjalankan pekerjaannya secara tertib, tepat waktu, dan sesuai aturan sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah dan sesama manusia.

Kompensasi dalam perspektif Islam dipandang sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada pekerja atas hasil kerja yang telah dilakukan. Islam sangat menekankan keadilan dalam pemberian upah serta melarang adanya tindakan yang merugikan pekerja. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”* (QS. At-Taubah: 105)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan mendapatkan penilaian dan balasan sesuai dengan usaha yang dilakukan. Dalam konteks perusahaan, kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dapat menciptakan rasa tanggung jawab serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang melalui usaha yang sungguh-sungguh, jujur, amanah, dan bertanggung jawab. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja secara optimal dan memberikan hasil terbaik dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”* (QS. An-Najm: 39)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang sangat bergantung pada usaha dan kerja keras yang dilakukan. Dalam dunia kerja, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Oleh karena itu, kinerja yang baik tidak hanya dinilai dari hasil kerja semata, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme sesuai dengan ajaran Islam.

E. Teori Hubungan Antara Variabel

a. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin menjadi hal yang penting dalam perusahaan karena karyawan dituntut untuk mematuhi setiap aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yanuar & Fuadati dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Sumber Rejeki”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Rejeki bagian produksi.⁵⁵

b. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Dwianto berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia”. Pada

⁵⁵ Muhammad Rizki Yanuar and Siti Rokhmi Fuadati, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Sumber Rezeki’, *Jurnal Ilmu dan Riset Mahasiswa*, 11.10 (2022), 1–15

penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia.⁵⁶

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan sementara yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris.

a. H_0 = Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

H_a = Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

b. H_0 = Kompensasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

H_a = Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

c. H_0 = Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

H_a = Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

⁵⁶ Pupung Dwianto, 'Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia', *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol 2 No 2.ISSN 2599-3410 (2019), 209–223.