

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta urainnya yang berkaitan dengan sistem upah, disiplin dan prestasi kinerja karyawan tersebut.

2.1.1 Sistem Upah

Sistem upah adalah strategi untuk menentukan bayaran atau upah yang akan diterima oleh pekerja. Ada banyak jenis sistem upah yang biasa digunakan oleh perusahaan diantaranya sistem upah harian, sistem upah mingguan dan sistem upah bulanan. Pada dasarnya sistem upah sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.

2.1.1.1 Pengertian Sistem Upah

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat 1 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dalam per setengah hari. (Mangkunegara, 2017: 85)

Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sudah pasti terkait dengan gaji, atau upah. Sementara itu, gaji dan upah belum tentu kompensasi, artinya kompensasi pasti lebih luas dari gaji dan upah, sedangkan gaji dan upah adalah kompensasi pasti lebih luas dari gaji dan upah, sedangkan gaji dan upah adalah bagian dari kompensasi. (Sinambela, 2021: 236)

Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi, memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Sistem Upah

Faktor yang memengaruhi dalam menentukan tingkat upah yaitu sebagai berikut. (Situmorang, 2016)

1. Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang mewakili penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

2. Serikat pekerja

Adanya serikat pekerja kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut dalam menentukan upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4. Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

5. Biaya Hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturan memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

2.1.1.3 Prinsip Sistem Upah

Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. (Mangkunegara, 2017: 86)

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4. Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang disarankan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Kontrol Pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dan administrasi upah dan gaji. Tugas menontrol pembayaran adalah *pertama*, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. *Kedua*, mengukur hasil yang betentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2.1.1.4 Jenis-jenis Sistem Upah

Sistem upah diklasifikasikan sebagai berikut. (Suwatno, 2018: 232)

1. Sistem Upah Menurut Produksi

Upah atau gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat

menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut. Produksinya yang dihasilkan dapat dihargai dengan memperhitungkan ongkosnya.

2. Sistem Upah Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap karyawan dapat menghasilkan waktu yang sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata.

3. Sistem Upah Menurut Lamanya Dinas

Sistem upah semacam ini mendorong orang lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian. Jadi sistem upah ini akan memberikan perasaan aman kepada buruh atau pegawai yang berusia lanjut.

4. Sistem Upah Menurut Kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, makan akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya dinas.

2.1.1.5 Dimensi Sistem Upah

Terdapat beberapa dimensi mengenai sistem upah antara lain:
(Sinambela, 2016)

1. Kelayakan upah

Dalam menentukan besaran upah setiap pekerjaan dihubungkan dengan upah pekerjaan sejenis di tempat atau perusahaan lain. Dalam hal ini perlu diperbandingkan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2. Keadilan upah

Pemberian upah yang baik ialah yang menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti upah yang diberikan sama rata bagi setiap pegawai, melainkan pegawai akan memperoleh upah sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.

3. Pemberian upah sebagai perangsang kerja

Pemberian upah bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran pegawai bagi organisasi, melainkan juga cara untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya pemberian upah yang baik, maka setiap pegawai akan sadar bahwa kegiatannya mendatangkan keuntungan bagi dirinya sendiri dan organisasi.

4. Sumber pendapatan bagi pegawai

Pemberian upah seharusnya memberikan peluang bagi setiap pegawai untuk memperoleh penghasilan bagi dirinya dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

5. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah upah

Setiap pegawai di dalam organisasi mengharapkan upah yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan semakin hari semakin meningkat. Demikian juga para pegawai mengharapkan pemberian upah harus menjamin bahwa organisasi merupakan sumber utama pendapatan bagi pegawainya sehingga pegawai akan bekerja secara maksimal.

6. Prospek masa depan

Dalam sistem pemberian upah, prospek masa depan pegawai perlu diperhatikan. Untuk mempertimbangkan prospek yang akan datang, perlu mempertimbangkan tiga dimensi waktu yaitu memperhitungkan keadaan pada waktu yang lalu, kondisi saat ini, dan prospek di masa yang akan datang.

2.1.2 Disiplin Kerja

Dalam dunia kerja disiplin adalah hal yang sangat penting, disiplin merupakan salah satu tolak ukur untuk mencapai hasil yang optimal dalam suatu pekerjaan. Disiplin bersumber dari kesadaran dari masing-masing individu untuk bisa mematuhi dan menjalankan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang ada dalam perusahaan serta tidak melanggar aturan-aturan tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Sinambela, 2016)

2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. (Mangkunegara, 2017: 129)

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem

yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. *Disiplin Korektif*

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Prinsip Disiplin Kerja

Ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan. (Sinambela, 2021: 343)

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.

4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang memengaruhi Disiplin

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Hasibuan 2020: 194) diantaranya:

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 karyawannya. 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. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin

yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2.5 Dimensi Disiplin

Pada dasarnya banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, (Sutrisno, 2020) diantaranya:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

4. Taat Terhadap Peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.6 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2017: 31)

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang

berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan. Karena itu setiap karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai, agar setiap karyawan mempunyai motivasi untuk terus mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan untuk memajukan perusahaan yang menjadi tempat bekerjanya.

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017: 67)

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara, 2017: 67)

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (I) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

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

Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2.1.3.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Kurniawan (2018) metode penilaian prestasi kerja ada dua yaitu:

1. Metode penilaian prestasi kerja di masa lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi yang dapat diukur, sehingga paling tidak karyawan

mempunyai umpan balik mengenai usaha mereka. Teknik penilaian ini mencakup antara lain:

a. *Rating Scale*

Dalam ini penilaian subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tinggi.

b. *Cheklis*

Dalam penelitian ini hanya memiliki pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakteristik karyawan (yang dinilai).

c. Peristiwa Kritis

Metode penilaian ini didasarkan pada catatan-catatan dari pemimpin atau penilaian karyawan yang bersangkutan.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Hal ini dapat dilakukan dengan cara supervisi yaitu pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan, sedangkan secara sengaja dan terencana yaitu para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi yang bersangkutan.

e. Tes Prestasi Kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai.

2. Penilaian dengan Orientasi Masa Depan

Metode ini memusatkan prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau melalui penetapan sasaran prestasi di masa datang, teknik yang digunakan adalah:

a. Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai itu sendiri. Tujuannya yaitu untuk mengembangkan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisals*)

Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai.

2.1.3.4 Dimensi Prestasi Kerja

Dimensi prestasi kerja (Baehaki, 2020) adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja

Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang perlu diperhatikan bukan rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Disiplin kerja

Melakukan tugas dengan ketaatan dan dedikasi.

4. Kerjasama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

5. Inisiatif

Bersembangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan dahulu.

6. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk memimpin atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

7. Efektivitas

Tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dari kualitas, kuantitas, dan waktu. Sesuai dengan yang sudah direncanakan oleh suatu perusahaan.

2.1.3.5 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Kurniawan (2018) beberapa kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut.

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulakn pekerjaan-pekerjaan mereka.

2. Penyesuaian- penyesuaian prestasi kerja

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan- keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering disebut sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja jelek mungkin memajukan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

7. Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid dan Hamidah Nayati Utami (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Variabel X : Disiplin Kerja Variabel Y : Prestasi Kerja	Variabel X : Sistem Upah	Variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Harsudi Tanjung (2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan	Variabel X : Disiplin Kerja Variabel Y : Prestasi Kerja	Variabel X : Sistem Upah	Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN : 1693-7619
3.	Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan (2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Variabel X : Disiplin Kerja Variabel Y : Prestasi Kerja	Variabel X : Sistem Upah	Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
4.	Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani, dan Nuryanti Mustari (2018) Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja	Variabel X : Sistem Upah	Variabel X. Disiplin Kerja Variabel Y : Prestasi Kerja	Sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).	Jurnal Administrasi Publik, April 2018 Volume 4 Nomor 1

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone				
5.	Marsinah dan Hatidah (2022) Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama	Variabel X : Sistem Upah	Variabel X: Disiplin Kerja Variabel Y : Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	MAMEN (Jurnal Manajemen) Vol. 1 No. 4 e-ISSN 2809-8099
6.	Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2012) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Variabel X: Disiplin Variabel Y: Prestasi Kerja	Variabel X: Sistem Upah	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.	Jurnal Profit Volume 6 No. 2
7.	Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, dan Rudy S. Wenas (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan	Variabel X: Disiplin Variabel Y: Prestasi Kerja	Variabel X: Sistem Upah	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap	Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1151-1161

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado			Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.	
8.	Umar Bakti dan Hairudin (2020) Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant	Variabel X: Disiplin Variabel Y: Pretasi Kerja	Variabel X: Sistem Upah	Berdasarkan hasil analisis linier berganda secara parsial (Uji T) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin telah diterapkan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Panjang Plant memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.	Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi Vol 12 (2) 115 – 124
9.	Sri Handayani (2017) Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Pencapaian Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Tabung Haji Indo	Variabel X: Sistem Upah	Variabel X: Disiplin Variabel Y: Prestasi Kerja	berdasarkan hasil uji parsial atau masing-masing terdapat pengaruh sistem upah secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.	ISSN:2443-2466 Vol.3 No.1 Jan 2017

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Plantations Wilayah Iv Nyato Estate Di Simpang Kiri Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir			Tabung Haji Indoplantation Wilayah IV Nyato estate Kec. Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir	
10.	Sadewo Muslim dan Zamalludin Sembiring (2021) Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang	Variabel X: Sistem Upah	Variabel X: Disiplin Variabel Y: Prestasi Kerja	Bahwa sistem upah memengaruhi produktivitas kerja sebesar 32,8%, sedangkan 67,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.	Jurnal AKRAB JUARA Volume 6 Nomor 4 Edisi November 2021 (110-120)
11.	Rahayu Runik Puji, Jamali Abdul, and Djaja Mohammad Herman (2020) The Effect Of Wage Systems On Employee Performance At Pt. Marinal Indoprma (Kapedi	Variable X: Systems On Employee	Variable X: Discipline Variable Y: Work Performance	Meanwhile, simultaneously or together the independent variables, namely the resulting system (output) and the wholesale system have a positive and significant impact on the dependent	Eurasia: Economics & Business, 11(41), November 2020

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Village, Bluto District, Sumenep Regency Of Indonesia)			variable, namely the performance of employees of the production division of the AA sorter section at PT. Marinal Indoprima, Sumenep branch.	
12.	Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'i1, Khairul Bahrul, Hilyati Milla, and Suharmi. (2020) The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia	Variable X: Discipline	Variable X: Systems On Employee Work Performance Variable Y: Work Performance	1). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance, 3). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance	International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 1, February 2020
13.	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani,	Variable X: Discipline	Variable X: Systems On Employee Work Performance Variable Y: Work Performance	Compensation and the Discipline of work has	International Conference on Accounting, Business &

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Yudi Siswadi, and Jufrizen (2019) Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance		Work Performance	positive and significant impact on the performance of employees at the Department of Highways and Development Construction Technical Implementation Unit of Roads and Bridges in North Sumatra Province. Assuming that the better the compensation provided will improve labor discipline and will affect the performance of <i>employees</i> .	Economics (UII-ICABE 2019)

2.2 Kerangka Pemikiran

Sistem upah adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti bahwa apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen

suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materinya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Sistem pengupahan adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan upah yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja mereka. Sistem dalam pemberian upah memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan. (Muslim & Sembiring, 2021)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan adalah suatu sistem yang mampu menjamin kepuasan karyawan setelah melakukan pekerjaannya dalam jangka waktu dan hasil yang telah ditentukan. Sistem upah adalah hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena sistem upah dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan sistem upah yang baik, maka akan semakin baik juga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Selain itu, dengan sistem upah yang baik dan sesuai akan dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian (Marsinah dan Hatidah, 2022) menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengukur sistem upah yaitu melalui kelayakan upah, keadilan upah, pemberian upah sebagai perangsang kerja, sumber pendapatan bagi pegawai, terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah upah, prospek masa depan. (Sinambela, 2016)

Disiplin kerja yaitu kesadaran yang dimiliki seseorang dalam menaati semua perintah atau larangan yang berlaku di perusahaan atau di tempat seseorang menjalankan tugasnya Hasibuan (2020: 120) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja sangat penting karena disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap aturan-aturan atau tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Disiplin adalah hal yang diharapkan dapat melatih seseorang untuk mematuhi peraturan, memperlancar proses pekerjaan serta memperlancar tujuan yang ingin dicapai. Dengan disiplin diharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Disiplin juga salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang, Karena disiplin kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Harsudi Tanjung (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Untuk mengukur disiplin kerja yaitu dapat dilihat dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. (Sutrisno, 2020)

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. (Sutrisno, 2020: 149)

Prestasi kerja merupakan motivasi terhadap karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Adanya prestasi kerja juga bisa meningkatkan prestasi setiap perusahaan karena karyawan akan lebih berlomba-lomba untuk bisa meningkatkan prestasi setiap kemampuan kerjanya. Oleh sebab itu mengapa perlu adanya prestasi kerja karena mengembangkan semangat setiap karyawan salah satu tindakan yang dibuat yaitu memberikan penghargaan untuk setiap prestasi karyawan yang berprestasi. Penghargaan tersebut bisa meningkatkan atau memotivasikan karyawan agar lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tugasnya. Apabila kualitas kerjanya baik, maka hasilnya pun akan baik dan prestasi kerjanya pun akan baik juga. Karena itu penting untuk perusahaan memilih karyawan yang baik, disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid dan Hamidah Nayati Utami (2013)menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja

karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani, dan Nuryanti Mustari (2018) menunjukkan bahwa sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa baik sistem upah maupun disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja (prestasi) karyawan. Karena itu sistem upah dan disiplin kerja karyawan harus diperhatikan agar perusahaan bisa terus maju dan berkembang serta karyawan yang bekerja pun bisa bekerja dengan nyaman di perusahaan tersebut.

Baehaki (2020) untuk mengukur prestasi kerja yaitu melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, kerjasama, inisiatif, kepemimpinan.

2.2 Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

“Terdapat pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Sotong Bapem Kecamatan Cineam”