

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Landasan teori pada sub bab ini meliputi kajian ilmiah dari para ahli. Sehingga dalam sub bab ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai landasan teori yang secara umum relevan terhadap teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran.

2.2 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber dari berbagai macam literatur baik dari buku, jurnal-jurnal terdahulu dan juga penelitian-penelitian terdahulu sebagai landasan teori. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.3 Manajemen

Secara umum, manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.3.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang manajemen:

Robbins & Coulter (2017:7), menyatakan bahwa: “Manajemen merupakan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan aktivitas koordinasi dan pengawasan kerja orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien”. Kemudian, Firmansyah & Mahardika (2018:1); menyatakan bahwa: “Manajemen sangat penting bagi kehidupan manusia, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan

untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menetapkan manajemen yang baik dan teratur.” Selain itu, Hasibuan (2021:9), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan pemaparan dari para ahli tentang pengertian manajemen di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*contorling*). Menurut Robbins & Coulter (2017:9) terdapat empat fungsi-fungsi manajemen yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan tugas apa saja yang harus diselesaikan dan siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

c. Kepemimpinan (*Leading*)

Harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik diantara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran yang dapat dicapai, dan pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

2.3.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018:5) ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man, money, material, machine, method, dan market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. *Man* (Manusia)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi

b. *Money* (Uang)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi. Upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

c. *Material* (Bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

d. *Machine* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

e. *Method* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan kepada sarana agar mencapai tujuan akan dituju.

f. *Market* (Pasar)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu tercapainya tujuan dalam perusahaan.

2.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti sebelumnya yang terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain. Pengertian dari manajemen sumber daya manusia dari para ahli adalah sebagai berikut:

Edy Sutrisno (2017:5), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya”. Kemudian, Hasibuan (2021:10), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien demi membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Selain itu, Mangkunegara A. P. (2020:2), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau dalam mencapai tujuan suatu perusahaan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia didalam organisasi secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai.

2.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi-fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi. Berikut diantaranya fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2021:21) meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan mendapatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial. Sebagaimana manusia kita harus memiliki rasa kesadaran dan kedisiplinan dalam diri.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada sebuah organisasi. Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan uraian mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia di

atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu untuk mencapai tujuannya.

2.4.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Handoko (2018:334): “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kemudian, Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:334), “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.” Lalu menurut Davis dalam Sinambela (2018:334) Disiplin adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan

(2019:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dari perusahaan, pada diri setiap karyawan sehingga menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja terhadap karyawan yaitu perilaku seseorang yang sesuai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada yaitu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis. (Sutrisno, 2019)

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku yang menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab atas perbuatannya apabila melanggar peraturan yang ada.

2.4.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2017: 129) Mengemukakan dua wujud disiplin kerja, ialah disiplin preventif serta disiplin korektif

1. Disiplin Preventif

Merupakan sesuatu upaya buat menggerakkan pegawai menjajaki serta mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang sudah digariskan oleh industri.

Tujuan dasarnya merupakan buat menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan metode preventif, pegawai bisa memelihara dirinya terhadap peraturan- peraturan industri. Disiplin preventif ialah sesuatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja buat seluruh bagian sistem yang terdapat dalam organisasi. Bila sistem organisasi baik, hingga diharapkan hendak lebih gampang menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Merupakan sesuatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan sesuatu peraturan serta menggerakkan buat senantiasa mematuhi peraturan cocok dengan pedoman yang berlaku pada industri. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja butuh diberikan sanksi cocok dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi merupakan untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku serta membagikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.4.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Beberapa tujuan diterapkannya disiplin kerja menurut Kresna (2017:2)

Secara spesial tujuan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Supaya para pegawai menepati seluruh peraturan serta kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan melakukan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan sebaik- baiknya dan sanggup membagikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi cocok dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai bisa memakai serta memelihara fasilitas serta prasarana, benda serta jasa organisasi dengan sebaik- baiknya.
4. Para pegawai bisa berperan serta berpartisipasi cocok dengan norma- norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai sanggup menciptakan produktivitas yang besar cocok dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

2.4.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, teliti dan sungguh-

sungguh, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang diberlakukan di suatu lembaga. Menurut Edy Sutrisno (2019:89) dimensi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya kemangkiran maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dimensi frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indicator, yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan pegawai diukur dengan menggunakan dua indicator, yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan Pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indicator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung Jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Suasana harmonis
- b. Saling Menghargai

2.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja, loyalitas dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan menggunakan keterampilan, energi, waktu dan komitmen semata – mata ingin mendapatkan imbalan atas jasa yang mereka beri.

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Nugraha dan Surjani (2017:26) “Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial maupun non finansial”. Kemudian, menurut Werther and Davis (dalam Malayu, 2021:119) “*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personal department usually designs and administers employee compensation*”. Lalu, Menurut Malayu (2021:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif”. Selanjutnya, menurut Flippo (dalam Malayu, 2021:119) “*Compensation is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*”. Adapun menurut Sikula (dalam Malayu, 2021:120) “*A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense, in the employees for the return of their services*”. Selain itu, menurut Ihinmoyan (2022:72) “*compensation is about benefits form the indirect financial and non-financial payments employee receive for continuing their employment with an organization*”.

Berdasarkan pengertian kompensasi diatas, maka kompensasi dapat diartikan sebagai timbal balik yang diterima oleh karyawan apabila setiap karyawan tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap perusahaan sehingga perusahaan tersebut memberikan kompensasi yang layak atas dasar kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri. Semakin bagus kompensasi yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya, maka hal tersebut lebih cenderung semakin membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

2.1.5.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Werther and Davis (dalam Malayu, 2021:121) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personel berkualitas Dengan sistem kompensasi yang baik, akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
2. Mempertahankan karyawan Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini untuk mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
3. Menjamin keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
4. Menghargai prestasi kerja Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

Menurut Malayu (2021:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi, maka terjalinlah kerja sama formal antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai harus mampu

mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik, sedangkan pengusaha atau pimpinan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

2. **Kepuasan Kerja.** Dengan balas jasa, maka pegawai akan dapat merasa terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya secara fisik, status sosial dan egoistiknya. Sehingga, memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. **Pengadaan Efektif.** Jika program kompensasi yang ditetapkan perusahaan ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. **Motivasi.** Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya.
5. **Strabilitas Pegawai.** Dengan program kompensasi atas prinsip layak dan adil serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas pegawai akan lebih terjamin karena turn-over relatif rendah.
6. **Disiplin.** Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin pegawai semakin membaik. Pegawai akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. **Pengaruh Serikat buruh.** Dengan program kompensasi yang baik akan memberikan efek pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. **Pengaruh Pemerintah.** Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Malayu (2021:118) menyatakan bahwa dimensi dan indikator kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji, balas jasa yang dibayar secara *periodic* kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah, balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah insentif, tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

2.5.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Perusahaan harus memastikan karyawan merasa puas dalam bekerja. Karena kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja mereka sebagai karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya akan peneliti sajikan uraian mengenai pengertian kepuasan kerja menurut para ahli pada halaman berikutnya.

2.5.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Yoyo dkk, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Berdasarkan uraian para

ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang positif hasil dari evaluasi yang menghasilkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

2.5.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Yoyo dkk, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.5.2.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017:121), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar. dalam pekerjaan.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atau tunjangan yang diberikan

- c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif
3. Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
 - a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
 4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
 5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan. Kepuasan dalam bersaing secara sportif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan kerja, *supervise*, dan promosi.

2.5.2.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

2. Teori Nilai (*Value Theory*) Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

2.5.2.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara yang akan di tunjukan oleh seorang pekerja. Menurut Robbins (2017:118) berikut adalah cara yang biasanya ditunjukkan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruksi untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa respon terhadap ketidakpuasan kerja adalah terdapat tiga respon diantaranya (*exit, voice, loyalty* dan *neglect*)

2.5.2.6 Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung

pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Komponen Genetik (*Dispositional /genetic components*) Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja terdiri dari berbagai macam, seperti *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/ genetic components* (komponen genetik).

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu juga yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang hendak dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020).</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk cabang Narogong.</p> <p><i>Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN</i>, 2656, 3169.</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong.</p> <p>Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong.</p>	Variabel kompensasi, Disiplin kerja dan kepuasan kerja	Lokasi dan objek penelitian berbeda
2	<p>Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017).</p> <p>Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di Restoran Kampoeng Daun.</p> <p><i>Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen</i>, 10(2), 24-33.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.23969/jrbm.v10i2.467</p>	<p>Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat sebesar 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%.</p>	Penelitian ini sama-sama meneliti Variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja	Lokasi dan objek penelitian berbeda

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020).</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i>, 1(6), 605-619.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Surya Rengo Containers</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak ada penumpukan pekerjaan yang di tanggung karyawan.</p>	Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja	Variabel beban kerja, lokasi penelitian dan objek penelitian
4	<p>Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022).</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.</p> <p><i>IQTISHADequity jurnal MANAJEMEN</i>, 4(1), 55-64.</p>	<p>a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang</p> <p>b. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang.</p> <p>c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang.</p> <p>d. variabel disiplin kerja secara persial signifikan</p>	Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja	Variabel motivasi kerja, lokasi penelitian dan objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : http://dx.doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665	mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang		
5	Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(6), 605-619. DOI : https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296	1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers. 2. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Surya Rengo Containers. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak ada penumpukan pekerjaan yang di tanggung karyawan	Variabel kompensasi kerja, kdisiplin kerja dan kepuasan kerja	Variabel beban kerja, Lokasi penelitian dan objek penelitian
6	Alfijar, A., & Kornelius, Y. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA	a. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu	Variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja	Lokasi dan objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. DESI BAR DAN KARAOKE KOTA PALU.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 8(2), 149-161.</p> <p>DOI : https://doi.org/10.2487/jimut.v8i2.278</p>	<p>b. Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu</p> <p>c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Desi BAR dan Karaoke Kota Palu</p>		
7	<p>Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020).</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46-60.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422</p>	<p>1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo.</p> <p>2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo.</p> <p>3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo.</p>	Variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja	lokasi dan objek penelitian
8	<p>Faiqoh, E., & Kusmayadi, O. (2023). Analisis Efek Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap</p>	<p>1. Terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara Kompensasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2).</p>	Variabel disiplin kerja, kompensasi dan	lokasi dan objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (Fif) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(4), 3526-3534.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.3939</p>	<p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang.</p> <p>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang.</p> <p>4. Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Federal International Finance (FIF) Group Cabang Pamanukan Kab. Subang.</p>	kepuasan kerja	
9	<p>Hiya, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. Jurnal Ekonomika, 16(2). DOI: https://doi.org/10.5</p>	<p>1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Sari Laut Nelayan.</p> <p>2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Sari Laut Nelayan.</p> <p>3. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Sari Laut Nelayan.</p>	variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja	-variabel budaya organisasi -gaya kepemimpinan - lokasi dan objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	1179/eko.v10i2.645	<p>4. Displin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Sari Laut Nelayan.</p> <p>5. Kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Sari Laut Nelayan.</p>		
10	<p>Ashyari, I. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN (Studi Kasus PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu). Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 2(2), 322-337. DOI: https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1612</p>	<p>1. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu.</p> <p>2. Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu.</p> <p>3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu.</p> <p>4. Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawa (Y) di PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu</p>	variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja	- variabel beban kerja -lokasi dan objek penelitian
11	<p>Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA</p>	<p>- disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama.</p>	Variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja	lokasi objek dan penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA KECAMATAN PEDURUNGAN.</p> <p>Solusi, 21(2), 623-630. DOI: http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v21i2.6423</p>	<ul style="list-style-type: none"> - secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama - secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama 		
12	<p>Abrori, I., & Hidayati, N. (2020).</p> <p>Compensation, Work Discipline and Work Motivation Relationship to Employee Job Satisfaction.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, 4(1), 32-39. DOI: https://doi.org/10.30741/adv.v4i1.603</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PP Perkebunan Widodaren Jember - motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PP Perkebunan Widodaren Jember - kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PP Perkebunan Widodaren Jember 	<ul style="list-style-type: none"> - variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - variabel motivasi kerja -Lokasi dan objek penelitian
13	<p>Permana, A., Aima, M., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A., & Endri, E. (2021).</p> <p><i>The effect of compensation and</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi mempunyai pengaruh dengan variabel kepuasan kerja 2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh dengan variabel kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> variabel Kompensasi kerja, dan kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> variabel pengembangan karir lokasi dan objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>career development on lecturer job satisfaction.</i></p> <p>Accounting, 7(6), 1287-1292. DOI: http://dx.doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011</p>	<p>3. kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja</p>		
14	<p>Rasmi, R., Amrullah, A., & Sumardi, S. (2017). COMPENSATION AND MOTIVATION EFFECT TO EMPLOYEES' JOB SATISFACTION. Hasanuddin Economics and Business Review, 1(2), 162-167. DOI: http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v1i2.1188</p>	<p>kompensasi dan motivasi mempunyai dampak yang positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan dan yang paling penting variabel dominan yang mempengaruhi karyawan kepuasan kerja adalah kompensasi.</p>	<p>Variabel kompensasi, dan kepuasan kerja</p>	<p>Variabel motivasi kerja Lokasi dan objek penelitian</p>
15	<p>Abadi, F., & Renwarin, J. M. (2017, July). Analysis on the influence of compensation and leadership on job satisfaction and its effect on job performance. In 2017 International Conference on Organizational</p>	<p>1. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kepuasan. 2. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kepuasan. 3. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4 Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kinerja pekerjaan karyawan.</p>	<p>Variabel kompensasi dan kepuasan kerja</p>	<p>variabel kepemimpinan , kinerja kerja Lokasi dan objek penelitian.</p>

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Innovation (ICOI 2017) (pp. 95-100). Atlantis Press. DOI: https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.16	5 Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan pertunjukan.		
16	Hayuningsih, N. P. J., Setena, I. M., & Mandasari, I. A. C. S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL LE MERIDIEN BALI JIMBARAN''. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 3(2), 110-119. DOI : https://doi.org/10.2225/wmbj.3.2.2021.110-119	<ul style="list-style-type: none"> - secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. - pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran - pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran - pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran 	variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja	Variabel kepemimpinan Lokasi dan Objek penelitian
17	Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. International Journal of Social Science and	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan - secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan - secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif 	variabel disiplin kerja, dan kepuasan kerja	variabel parsial, lokasi dan objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Business, 5(2), 174-179. DOI : https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976	dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Ria Multi Solusindo Medan - Secara Simultan Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan		
18	Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. Journal of Management Science (JMS), 3(1), 38-49. DOI: https://doi.org/10.33096/jms.v3i1.805	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar.	variabel kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja	variabel motivasi dan lokasi, objek penelitian
19	Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancasakti Putra Kencana. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(4), 1285-1292. DOI : https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.562	- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	variabel kompensasi dan kepuasan kerja	variabel motivasi kerja dan lokasi objek penelitian

No	Penulis, Tahun Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Dwi Suputra, I. K., & Ngurah Gede Sadiartha, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarro di Gianyar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(3), 473-480. DOI : https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i3.2559	- bahwa ada hubungan positif signifikan diantara varabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja - bahwa secara langsung terdapat hubungan positif diantara motivasi kerja dengan kepuasan - motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Variabel disiplin kerja, dan kepuasan kerja	variabel lokasi dan objek penelitian

Sumber: Data di oleh peneliti dari berbagai jurnal,2023

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu ditunjukkan pada Tabel 2.1 di atas, menunjukkan bahwa penelitian terdahulu memfokuskan pada aspek kepuasan kerja sebagai isu permasalahannya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pada variabel bebas (independen) yang digunakan, penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebasnya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada waktu, objek, letak variabel dan teori yang digunakan. Dilihat dari hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang diperoleh melalui observasi dan telaah pustaka yang dibuat sebagai penjelasan sementara secara konseptual mengenai hubungan pada setiap objek permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran akan menghubungkan secara teoritis antara variabel satu dengan variabel yang lainnya baik secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompensasi sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku karyawan berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Pentingnya peranan disiplin kerja dikemukakan oleh Musanef (2017:116) yang berpendapat bahwa: “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin karyawannya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya”.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Lucky Meilasari dkk (2020) dengan judul pengaruh kompensasi beban kerja dan disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Rengo Containers. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak ada penumpukan pekerjaan yang di tanggung karyawan, Lalu didukung lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Ong, S., dkk (2021) dengan judul “*The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction*”. International yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan Dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Suputra, I. K., dkk (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarro di Gianyar WidyaAmrita jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif signifikan diantara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja bahwa secara

2.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan alat penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan serta berguna untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula Herispon dkk (2022).

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ashyari, I. (2021) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu) yang menyatakan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT Narendra Dewa Yoga Bengkulu. Dan didukung lagi oleh Permana, A dkk (2021) dengan judul “*The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction*” yang menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh dengan variabel kepuasan kerja.

Kemudian juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Suroto, S. (2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancasakti Putra Kencana. Lalu diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja dan kompensasi memiliki kontribusi yang sangat besar dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang menaati aturan perusahaan serta mendapatkan kompensasi yang sesuai akan mengiringi peningkatan kepuasan dalam bekerja nya Dimana, sikap taat aturan tersebut

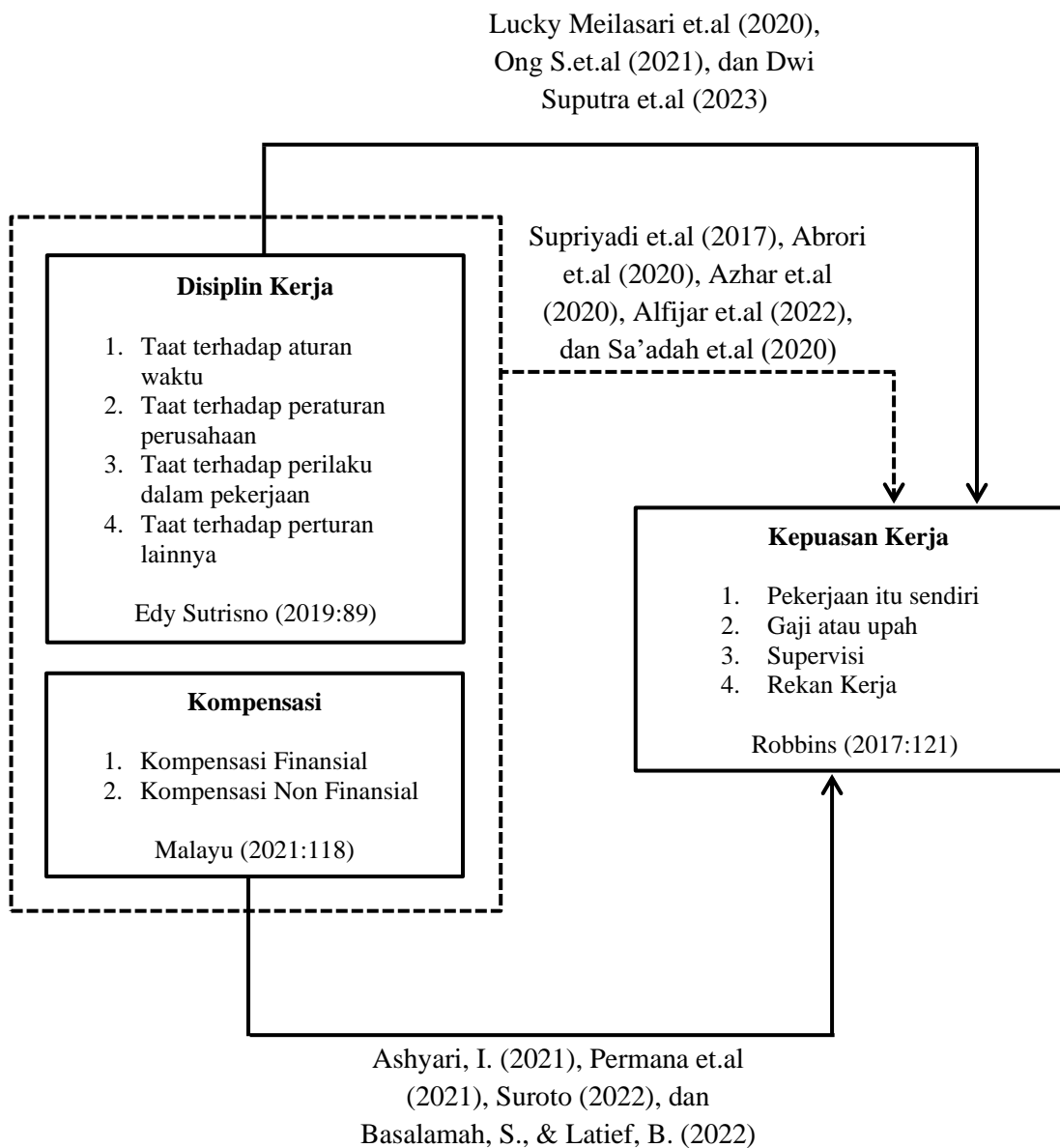
tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu selesai sesuai target yang ditentukan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang telah diberikan, maka dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja karena usaha mereka dihargai oleh perusahaan.

Keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh penelitian Supriyadi, M. F., dkk (2017) yang menyatakan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Abrori, I., dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azhar, M. E., dkk (2020) yang menyatakan bahwa Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitra Abadi Setiacargo.

Lalu lagi penelitian oleh Alfijar, A., dkk (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah, L., dkk (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada halaman berikutnya akan diuraikan paradigma penelitian yang terbentuk dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya.

2.8 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat disimpulkan dengan gambar secara sistematis hubungan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam gambar paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.9 Hipotesis

Sugiyono (2021:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan pradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

