

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil

penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Sedangkan orang yang memimpin dan mengatur jalannya proses manajemen disebut manajer.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, *skill* maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerja sama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar manusia. Pengertian manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dikelolanya untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan ilmu yang memiliki peran dalam mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan tujuan-tujuan yang bentuk dicapai, dan mengkoordinasi secara efektif dan efisien seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi atau

perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian manajemen menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut:

Menurut Stoner dan Wankell dalam Hayati et al (2019) menyatakan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Robbin dan Coulter dalam Ratnasari (2019) juga menyatakan bahwa manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Sedangkan Bateman dan Snell dalam Ratnasari (2019) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja dengan menggunakan orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran

sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien, di antaranya adalah membuat sasaran strategi dan inovasi. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ruang lingkup sumber daya manusia itu sendiri meliputi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Teori lain menurut Sihotang dalam Sinambela (2019) berpendapat tentang pengertian manajemen SDM sebagai berikut:

“Keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, Masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan”.

Sedangkan menurut Marwansyah dalam Cahyawening (2019) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu”.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau

mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dari awal oleh organisasi.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada

level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti :
pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti :
pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

e. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Hasibuan (2018) fungsi sumber daya manusia di kelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu terdiri dari:

1. Fungsi Manajemen

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

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

pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan, layak artinya memenuhi

kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Integrasi (*intergration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

f. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi menjadi hal penting bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, harus memberikan kompensasi. Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atau imbalan perusahaan atas waktu, tenaga, dan pikiran atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Marsinah (2019) berpendapat bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja/buruh sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pekerja/buruh baik yang berupa uang maupun yang bukan.”

Sedangkan menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Handoko dalam Badriyah (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Mengacu dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi, sebagian karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup mereka.

2.1.4.1 Tujuan Kompensasi

Secara umum, tujuan kompensasi adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan untuk dedikasi pegawai dengan menciptakan lingkungan yang

adil bagi pegawai sehingga mereka lebih semangat juga termotivasi dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan dalam Badriyah (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pegawai dan perusahaan, pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer muda memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.2 Sistem Pemberian Kompensasi

Sebagai tujuan utama karyawan atau pegawai bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi, dengan hasil yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Berikut terdapat beberapa sistem pemberian kompensasi yang dapat digunakan menurut Badriyah (2019), yaitu:

- 1) **Sistem Prestasi**

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi bergantung pada hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat serta berkemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil adalah berdasarkan setiap potong, meter, kilo, liter, dan sebagainya.

- 2) **Sistem Waktu**

Besarnya kompensasi dapat dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan dan memiliki jangka waktu tertentu. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya, cara ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

3) Sistem Kontrak/Borongan

Penetapan kompensasi dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas, maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

2.1.4.3 Manfaat Kompensasi

Selain merupakan wujud penghargaan pengusaha kepada kinerja karyawannya, beberapa manfaat kompensasi adalah sebagai sarana penyemangat mereka dalam bekerja. Biasanya, ketika perusahaan menetapkan target disertai insentif tertentu, produktivitas para pekerja akan semakin meningkat. Dengan demikian, proses bisnis bisa berjalan lancar.

Di samping itu, kompensasi adalah suatu nilai plus perusahaan. Ketika mereka menawarkan banyak imbalan dan penghargaan pada karyawannya, tentu

semakin banyak pelamar mampir untuk mendaftar pekerjaan di sana. Sehingga hal ini menjadi kesempatan emas bagi perusahaan dalam merekrut pekerja kompeten.

Menurut Sudaryo et al. (2018:14), keadilan kompensasi meliputi:

- 1) Keadilan Eksternal, diartikan sebagai tarif-tarif upah/gaji yang pantas dengan gaji-gaji yang berlaku bagi pegawai yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal.
- 2) Keadilan internal, berarti tingkat gaji yang patut/pantas dengan nilai pegawai internal bagi suatu organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2019) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

- 1) Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian gaji,
 - b. Kelayakan dalam pemberian gaji, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
- 2) Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian insentif,

- b. Kelayakan dalam pemberian insentif, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif.
- 3) Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian bonus,
 - b. Kelayakan dalam pemberian bonus, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus.
- 4) Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pemberian tunjangan kesehatan,
 - b. Pemberian tunjangan hari raya, dan
 - c. Pemberian tunjangan kecelakaan
- 5) Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut:
 - a. Kelengkapan fasilitas kerja, dan
 - b. Kelayakan fasilitas kerja

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sari (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Sedangkan menurut Keith Davis yang dikutip didalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan yang optimal dan bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan,

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk mendorong agar para karyawan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam sebuah perusahaan.

2.1.5.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Dikutip dari Mangkunegara (2020:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

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

b. 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 pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimendjo dalam Edy Sutrisno (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.5.3 Tujuan Disiplin Kerja

Dikutip dari Sinambela (2019) tujuan disiplin kerja adalah untuk memenuhi:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok

2. Tujuan khusus disiplin kerja

a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberika pelayanan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Dalam Mangkunegara (2018:130) ada tiga pendekatan disiplin yaitu modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukum. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2019) disiplin kerja dibagi dalam tiga dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu meliputi indikator :
 - a. Jam masuk kerja.
 - b. Jam pulang.
 - c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan meliputi indikator :
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - c. Kepatuhan bekerja.
 - d. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meliputi indikator :
 - a. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

- b. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- c. Etika dalam bekerja.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperlihatkan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk perusahaan yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Wilson Bangun dalam Udin Putra dkk (2018:4) mendefinisikan kinerja karyawan yaitu:

“Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi”.

Pendapat lain dari Rivai dan Basri dalam (Kaswan, 2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Sedangkan dalam Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil usaha yang maksimal dari karyawan, dihasilkan dengan kualitas dan kuantitas dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan. Artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan perusahaan.

2.1.6.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama yakni:

- 1) Variabel Individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya)
- 2) Variabel Organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
- 3) Variabel Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya

Sedangkan menurut Steers dalam Sutrisno (2019) faktor-faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang

digunakan dalam menyelenggarakan tugas.

- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.1.6.2 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh organisasi, tim, atau individu. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengevaluasi kualitas dan kuantitas hasil, serta apakah organisasi dapat memenuhi standar kerja atau tidak. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi standar tersebut, evaluasi kinerja dilakukan pada hasil yang tidak memenuhi standar.

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, menurut Kaswan (2019:213), di antaranya:

- 1) Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian

berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.

- 2) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
- 3) Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- 4) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- 5) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam memperkerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.
- 6) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
- 7) Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.

- 8) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
- 9) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam variabel kinerja pegawai, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Kerapihan

- b. Kesesuaian
 - c. Ketelitian
3. Tanggung jawab

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

- a. Mengambil keputusan
 - b. Hasil Kerja
4. Kerja Sama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- a. Jalin Kerja sama
 - b. Kekompakan
5. Inisiatif

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahannya terlebih dahulu.

- a. Kemauan

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Tabel berikut menunjukkan perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Asmayana et al., 2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar <i>Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 2.2</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel Kompensasi	Tidak meneliti Variabel Disiplin Kerja, dan perbedaan wilayah penelitian
2	(Cindrawasih, 2019) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya	Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel Kompensasi	Tidak meneliti Variabel Disiplin Kerja, dan perbedaan wilayah penelitian
3	(Dwianto et al., 2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA <i>Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah) 2.2</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel Kompensasi	Tidak meneliti Variabel Disiplin Kerja, dan perbedaan wilayah penelitian
4	Syafrina (2017) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja	Meneliti variabel Disiplin Kerja	Tidak meneliti Variabel Kompensasi, dan perbedaan wilayah penelitian
5	Purnawijaya (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya.	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja	Meneliti variabel Disiplin Kerja	Tidak meneliti Variabel Kompensasi, dan perbedaan wilayah penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Liyas & Primadi (2017)</p> <p>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat</p> <p><i>Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan</i></p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Meneliti variabel Disiplin Kerja</p>	<p>Tidak meneliti Variabel Kompensasi, dan perbedaan wilayah penelitian</p>
7	<p>Jopanda (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta.</p> <p><i>Jurnal Manajemen, 3(2), 1-12.</i></p>	<p>Kompensasi, lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan wilayah</p>
8	<p>Isvandiari & Fuadah (2017)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), 1-8.</i></p>	<p>Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan wilayah</p>
9	<p>Nawa (2017)</p> <p>Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur</p>	<p>Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan wilayah</p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p>Sitopu et al. (2021)</p> <p><i>The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance</i></p> <p><i>Golden Ratio of Human Resource Management 1.2</i></p>	<p><i>Compensation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance</i></p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan wilayah</p>
11	<p>Tanaka et al. (2021)</p> <p><i>The Effect of Rewards on Employee Performance through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana</i></p> <p><i>International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM), 6, 1-6.</i></p>	<p><i>Compensation has a positive and significant influence on employee performance</i></p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi</p>	<p>Tidak meneliti Variabel Disiplin Kerja, dan perbedaan wilayah penelitian</p>
12	<p>Pratidhina et al. (2022)</p> <p><i>The Effect of Rewards and Work Discipline on Employee Performances</i></p> <p><i>Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), 343-350.</i></p>	<p><i>Compensation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance</i></p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan wilayah</p>
13	<p>Prasetyo et al. (2021)</p> <p><i>Effect of compensation and discipline on employee performance: a case study Indonesia</i></p> <p><i>Journal of Hunan University (Natural Sciences) 48.6</i></p>	<p><i>Compensation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance</i></p>	<p>Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan wilayah</p>

No	Nama Peneliti, Judul dan Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	Razak et al. (2018) <i>Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar</i> <i>International Review of Management and Marketing, 8(6), 67.</i>	<i>Compensation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance</i>	Meneliti variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja	Perbedaan wilayah
15	Panekenan et al. (2019) <i>The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado</i> <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).</i>	<i>Compensation has a positive and significant influence on employee performance</i>	Meneliti variabel Kompensasi	Tidak meneliti Variabel Disiplin Kerja, dan perbedaan wilayah penelitian

Sumber : Dari Berbagai Jurnal

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sejumlah besar penelitian dilakukan untuk menyelidiki kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent*

yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.1 dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sejumlah besar penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, pembahasan selanjutnya akan membahas hubungan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Selain itu, bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi adalah bagian yang sangat penting karena membantu mencapai tujuan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Asmayana et al (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Cindrawasih (2019) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Dwianto dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Syafrina, N. (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Purnawijaya, F. M. (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Liyas dkk (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai salah satu bagian terpenting dari organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja juga diharapkan dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. Kedisiplinan diterapkan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta pegawai tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atau imbalan perusahaan atas waktu, tenaga, dan pikiran atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

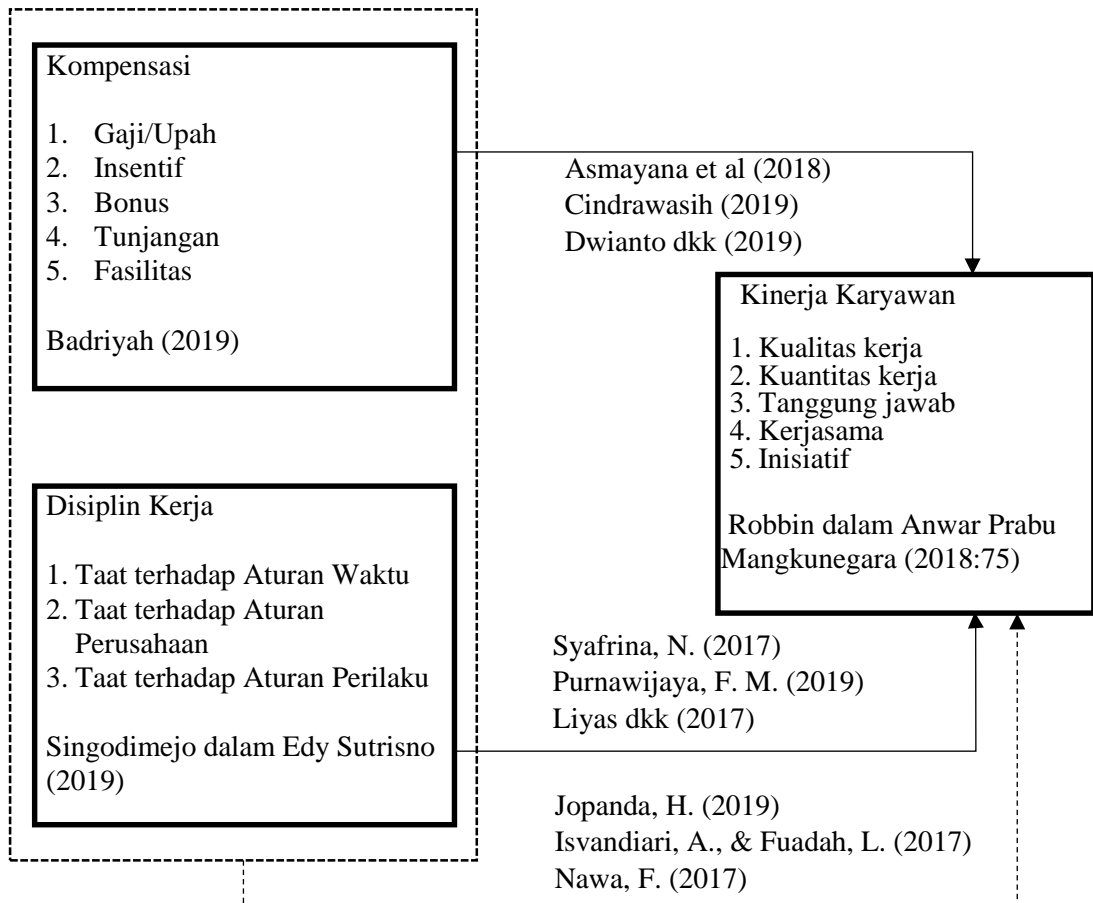
Hasil penelitian terdahulu oleh Jopanda, H. (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta menunjukkan bahwa Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Nawa, F. (2017) dengan judul Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan teori-teori dari penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berpikir penulis, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan

antara variabelnya yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara simultan
- > = Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan