

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Konsep Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi

Secara etimologis administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan memberi bantuan dalam mengelola informasi, mengelola manusia, mengelola harta benda ke arah suatu tujuan yang terhimpun dalam organisasi. Tugas administrator adalah melayani atau menaati, melaksanakan administrare dan administro atau memimpin dan mengarahkan personil yang dipercayakan. Kegiatan administro tidak lain merupakan kegiatan manajemen yaitu proses pengendalian, penggerakkan, dan pemanfaatan atau pendayagunaan faktor-faktor sumber daya yang sudah direncanakan (**Prajudi Atmosudirdjo**) dalam (**Mulyaningsih, 2019**). Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya (**Sondang P. Siagian, 1980**) dalam (**Ulbert Silalahi, 2013**).

2.1.2 Pengertian Administrasi Bisnis

Supriyanto (2016) dalam (**Novianty & Hermawan, 2024**) berpendapat bahwa Adminisnistrasi Niaga atau yang sekarang menjadi populer dengan sebutan Administrasi Bisnis, adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan yang merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu administrasi adalah orang-orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta

mekanisme kerjasama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerja sama tersebut.

2.1.3 Manajemen sumber daya manusia

Menurut **(Asir, 2022)** Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines* dan *market*. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men*. Selain manajemen sumber daya manusia unsur manusia ini sering juga disebut manajemen personalia.

Malayu SP Hasibuan dalam **(Asir, 2022)** mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian merupakan fungsi fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan, perusahaan, masyarakat bahkan pemerintah mendapatkan tujuan, di mana karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, perusahaan mendapatkan laba sesuai dengan target yang ditentukan, masyarakat memperoleh barang atau jasa sesuai yang diproduksi oleh perusahaan dan pemerintah mendapatkan pajak dari penghasilan perusahaan.

Sumber daya manusia yang biasa kita kenal dengan singkatan SDM merupakan potensi yang ada dalam diri setiap individu (manusia) oleh karena itu untuk

memaksimalkan dan menjadikan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif, transformatif dan mampu mengurus dirinya sendiri serta semua potensi yang ada di alam, untuk terwujudnya kesejahteraan hidup dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Secara sederhana, SDM dapat dipahami sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu institusi/lembaga, organisasi, dan perusahaan.

Menurut **Nawawi (2000)** dalam **(Budiyanto et al., 2016)** ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

- 1) **Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan);**
- 2) **Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya;**
- 3) **Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengotrol sumber daya manusia pada isntitusi/lembaga, organisasi, dan perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang efektif dan efisien.**

Menurut Tsauri (2013) dalam **(Budiyanto et al., 2016)** manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan buka semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya.

2.1.3.1 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen, maka dari itu fungsi manajemen sumber daya manusia akan melekat pada fungsi-

fungsi manajemen. Seperti yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2007)** dalam buku **(Budyanto et al., 2016)** menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. **Perencanaan (*Planning*)**. Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan institusi/ lembaga, organisasi dan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**. Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas - tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan/tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. **Pengarahan (*Directing*)**. Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan institusi/lembaga, organisasi, perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian (*Controlling*)**. Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)**. Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan institusi/lembaga, organisasi, dan perusahaan.
6. **Pengembangan (*Development*)**. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi (*Compensation*)**. Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada institusi/ lembaga, organisasi dan perusahaan.
8. **Pengintegrasian (*Integration*)**. Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
10. **Kedisiplinan (*Discipline*)**. Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)**. Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu institusi/lembaga, organisasi, dan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Pengertian Gaji

Gaji (gaji pokok) merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan yang diberikan sebagai imbalan dari perusahaan. Definisi gaji menurut **Moekijat** dalam **(Retnowati & Erma Widia, 2012)** dalam **(Asir, 2022)** adalah “pembayaran kepada pegawai, tata usaha, dan manajer”. Sedangkan menurut **(Retnowati &**

Erma Widia, 2012) dalam (Asir, 2022) “gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur.”

Jadi, gaji merupakan kontra prestasi atau timbal balik yang diterima oleh karyawan dengan jaminan pekerjaan yang sifatnya lebih tetap dan merupakan jenis penghargaan yang paling penting di dalam sebuah perusahaan.

Menurut **(Panjojo, n.d, 2006)** dalam **(Shyreen A et al., 2022)** menyatakan bahwa Gaji biasanya dibayar berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja. Reward dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk memotivasi karyawan agar berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan Jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Menurut **Kasmir (2016:241)** dalam **(Denny et al., 2021)** menyebutkan bahwa, **“Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai golongan atau kepangkatan yang diembannya”**.

Mardi (2011:107) dalam **(Nurmalis & Asari, 2020)** mengemukakan bahwa **“gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”** menurut pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan

kepada para karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap.

Untuk peningkatan kerja karyawan, faktor yang paling penting berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas (Heidrajman dan Suad Husnan, 1992;15) dalam (Nur Irawan, 2018).

2.1.4.1 Faktor yang mempengaruhi gaji

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi gaji yaitu (**Batjo & Shaleh, 2018: 89**) dalam (**Joiwi & Pitri, 2016**) :

1. **Permintaan dan penawaran sumber daya manusia;**
2. **Kemampuan perusahaan;**
3. **Produktifitas karyawan;**
4. **Pemerintah.**

2.1.4.2 Fungsi gaji

Menurut **Komaruddin (2013;56)** dalam (**Akbar, 2018**) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. **Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi**
2. **Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi**
3. **Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang**

2.1.4.3 Indikator – indikator gaji menurut Kurniawati (2013:9) dalam (Ratnasari & Mahmud, 2020) adalah :

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.1.5 Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Menurut **Rivai (2011)** dalam **(Sundari, 2021)** adalah “Suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut **Hasibuan (2017:193)** dalam **(Sundari, 2021)** Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”. Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan serta kerelaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang - orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut **Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107)** dalam **(Fitriani, 2018)** menyatakan bahwa: Disiplin kerja merupakan

pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin adalah fungsi ke enam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.5.1 Bentuk – bentuk disiplin kerja

Kedisiplinan yang baik harus dijalankan setiap karyawan agar tujuan organisasi dapat diwujudkan. Menurut Siagian dalam **(Asir, 2022)**, terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

- a. **Pendisiplinan preventif**, adalah tindakan yang menjadikan semua karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan sadar pada pemenuhan standar yang telah ditetapkan.
- b. **Pendisiplinan korektif**, adalah pemberian sanksi disipliner pada karyawan yang terbukti telah melakukan pelanggaran atas ketentuan - ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.1.5.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. **Tingkat kelayakan kompensasi;**
- b. **Keberadaan pimpinan yang patut diteladani;**
- c. **Ada tidaknya SOP pasti yang menjadi pedoman;**
- d. **Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;**
- e. **Proses pengawasan dari tim Leader;**
- f. **Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;**
- g. **Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung Kedisiplinan**

2.1.5.3 Indikator disiplin kerja

Menurut **Rivai** dalam **(Asir, 2022)** menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan secara nyata terlihat bahwa pegawai yang terlambat datang kerja dan pulang cepat dari jadwal kerja adalah mereka yang memiliki disiplin kerja rendah.
- b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja. Pegawai yang patuh pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan tetap menjalankan pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat diukur melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu memperhitungkan setiap tindakan dan sikap dalam bekerja, yang lebih mementingkan aspek efektivitas dan efisiensi.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan terkadang melakukan tindakan yang tidak sopan ke pengguna layanan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis adalah wujud disiplin kerja.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan. Kemauan dan usaha menghasilkan motivasi, kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku untuk bekerja. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000) dalam (Asir, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Simamora dalam (Sundari, 2021) mendefinisikan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan”.

Menurut Mangkunegara, 2011:67 dalam (Sundari, 2021) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”

Menurut pendapat Wilson Bangun (2012: 231) dalam (Fitriani, 2018) mengatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”

Persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.6.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan pendidikan dan keterampilan, dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut **(Anwar Prabu Mangkunegara, 2000)** dalam **(Asir, 2022)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. **Faktor kemampuan secara psikologis dan kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IO) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.**
2. **Faktor motivasi tersebut dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.**

2.1.6.2 Indikator – indikator kinerja karyawan

Dalam suatu standar pekerja dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan **(Mathis, J, & Wilson Bangun, 2012)** dalam **(Sulaiman, 2023)**. Dalam memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator dimensi antara lain:

- 1) **Jumlah Pekerjaan**
Format ini membuktikan jumlah profesi yang diperoleh orang ataupun golongan selaku persyaratan yang jadi standar profesi. Tiap profesi mempunyai persyaratan yang berlainan alhasil menuntut karyawan wajibenuhi persyaratan itu bagus wawasan, keahlian ataupun keahlian yang cocok.
- 2) **Kualitas Pekerjaan**
Tiap karyawan dalam industri wajibenuhi persyaratan khusus buat bisa menciptakan profesi cocok mutu yang dituntut sesuatu profesi khusus. Tiap profesi memiliki standar mutu khusus yang wajib dicocokkan oleh karyawan buat bisa mengerjakannya cocok dengan determinasi.
- 3) **Ketepatan Waktu**
Tiap profesi mempunyai mutu yang berlainan, buat tipe profesi khusus wajib dituntaskan pas durasi, sebab mempunyai ketergantungan atas profesi yang yang lain.
- 4) **Kehadiran**
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama dalam bekerja (Suwarsa & Rizki, 2018) sampai jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
- 5) **Kemampuan Kerja Sama**
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan		Perbedaan	
1	Mochammad Deri Apriansyah (2019)	Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Sindang Reret Cabang Cikole Lembang Kabupaten Bandung	Berdasarkan hasil pengujian statistic diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 84,27% yaitu pengaruh system penggajian terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 15,73% ditentukan oleh factor – factor lain diluar penelitian, seperti reward and punishment, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.	1	Terletak pada variabel kinerja karyawan	1	Terletak pada objek penelitian
				2	Terletak di indikator kinerja karyawan	2	Terletak pada lokasi penelitian
						3	Teknik analisis yang digunakan
2	Leni Wahyuni (2020)	Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah	Hasil analisis data penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh gaji terhdap kinerja karayawan pada PT. Riau Agri di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai R square sebesar 0,192.	1	Terletak pada variabel gaji dan kinerja karyawan	1	Terletak pada objek penelitian
				2	Teori dan indikator gaji yang digunakan	2	Terletak pada lokasi penelitian
						3	Teknik analisis yang digunakan
3	¹ Ike Ratnasari, ² Ashadi Mahmud (2020)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan	Hasil uji t menjelaskan,bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena gaji signifikan $0,018 < 0,05$ dan insentif signifikan $0,012 < 0,05$. Maka hasil uji t dinyatakan signifikan	1	Terletak pada variabel gaji dan variabel kinerja karyawan	1	Terletak pada objek penelitian

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan		Perbedaan	
				2	Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda	2	Terletak pada lokasi penelitian
				3	Terletak pada indikator gaji	3	Teknik analisis yang digunakan
4	Ami Sundari (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran simpang Raya Cabang di Kota Serang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $2,087 > t$ table 1,695 dan signifikan $0,045 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,258. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $2,728 > t$ table 1,695 dan signifikan $0,010 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,279.	1	Terletak pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	1	Terletak pada objek penelitian
				2	Teori disiplin kerja dan teori kinerja karyawan	2	Terletak pada lokasi penelitian
5	¹ Rizka Wahyuni Amelia, ² Firli Fratiwi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger KING Jakarta Utara	Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 10,423 + 0,731x_1$, nilai korelasi sebesar 0,771. Nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 594% terhadap kinerja karyawan.	1	Terletak pada variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan.	1	Terletak pada objek penelitian
				2	Terletak pada indikator disiplin kerja	2	Terletak pada lokasi penelitian
						3	Teknik analisis yang digunakan

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2024-2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penyusunan skripsi berdasarkan keadaan di lokasi objek mengacu pada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berkaitan dengan fokus penelitian sebagai landasan dan pedoman sehingga dapat menarik kesimpulan yang obyektif berdasarkan permasalahan di atas. Peneliti akan mengajukan teori ahli yang kemudian diidentifikasi sebagai kerangka pemikiran.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menjelaskan definisi mengenai pengaruh gaji untuk mengukur seberapa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengenai seberapa pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan gaji memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dikarenakan gaji dalam perusahaan sangat diperlukan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dikarenakan disiplin kerja dalam perusahaan sangat diperlukan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Andrew F. Sikula (2007;119)** di buku MSDM dalam **(Ratnasari & Mahmud, 2020)** “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”. Indikator Gaji menurut **Kurniawati (2013: 9)** indikator dari gaji adalah:

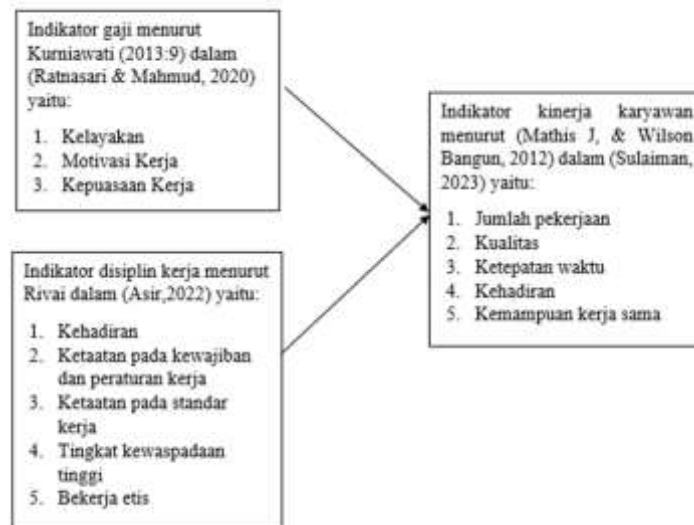
- a. Kelayakan
- b. Motivasi Kerja
- c. Kepuasan Kerja

Menurut **Rivai (2019)** dalam **(Siagian, 2023)**, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja menurut Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi **(Astutik, 2016: 145-146)**, yaitu sebagai berikut:

- a. **Kehadiran;**
- b. **Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja;**
- c. **Ketaatan Pada Standar Kerja;**
- d. **Tingkat Kewaspadaan Tinggi;**
- e. **Bekerja Etis.**

Menurut pendapat **Wilson Bangun (2012: 231)** dalam **(Fitriani, 2018)** kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dalam kinerja karyawan suatu standar pekerja dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan **(Mathis, J, & Bangun, 2012)** Dalam memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator dimensi - dimensi antara lain:

- 1) **Jumlah Pekerjaan;**
- 2) **Kualitas Pekerjaan;**
- 3) **Ketepatan Waktu;**
- 4) **Kehadiran;**
- 5) **Kemampuan Kerja Sama.**



Gambar 2.1
Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaji dan disiplin kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”**.

Definisi operasional untuk memudahkan pembahasan dari hipotesis yang dirumuskan di atas adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin di Kota Tasikmalaya.
- H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin di Kota Tasikmalaya.
- H3 : Terdapat pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Saung Sambel Hejo Al-Amin di Kota Tasikmalaya.