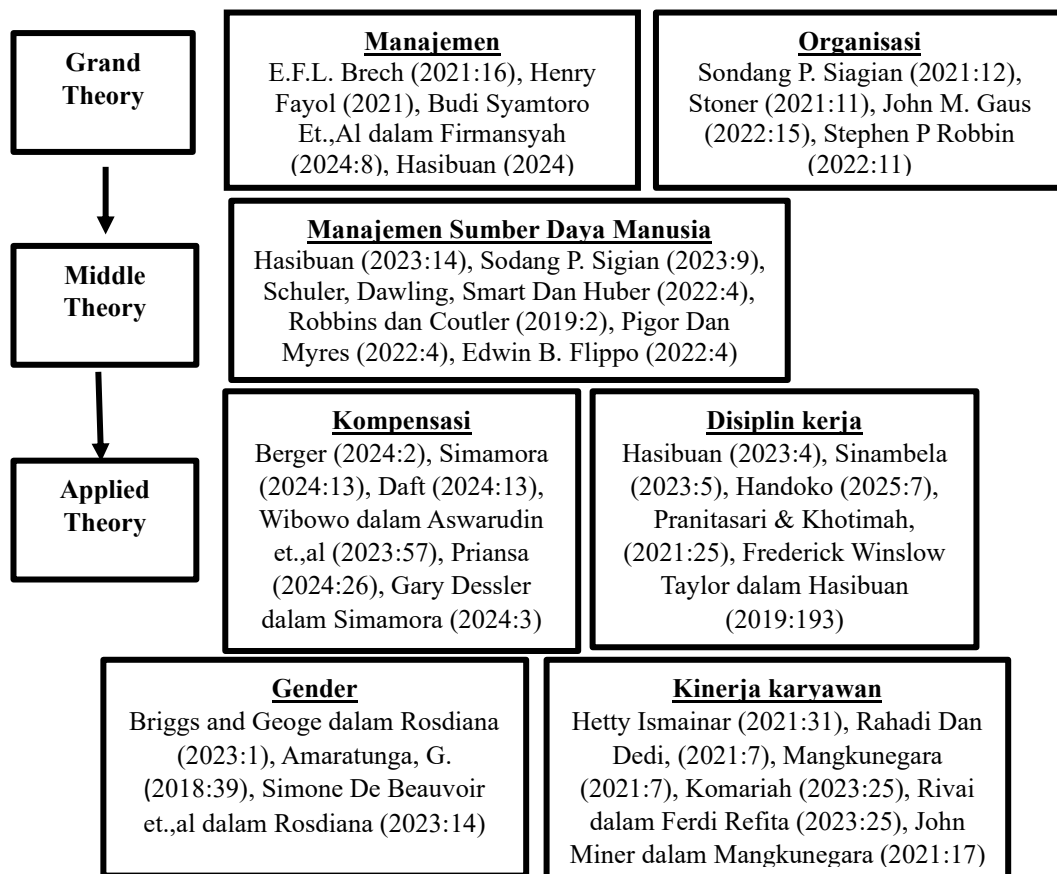


## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Kajian Pustaka

Dalam kajian teori, penulis akan memaparkan penjelasan dari masing - masing variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini. Adapun variabel penelitian yang akan di bahas yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi, Gender dan Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1 kerangka Teori

### **2.1.1. Manajemen**

Manajemen merupakan kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian. Itu semua dilakukan agar kegiatan kerja dapat diselesaikan dan diharapkan dapat mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia yang lainnya.

#### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

E.F.L. Brech (2021:16), *“Management is concerned with ensuring that work is completed its tasks are centered on planning and guiding ongoing operations in the Company”* yang artinya manajemen berkepentingan untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tugasnya berpusat pada perencanaan dan bimbingan operasi yang sedang berlangsung di Perusahaan”, sedangkan Henry Fayol (2021) *Management is used to manage, estimate, plan, organize, command, coordinate, and control* yang artinya manajemen adalah digunakan untuk mengelolamempikirkan, merencanakan, mengorganisasi, memerintahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan. Sedangkan Hasibuan (2024) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu..

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen mencakup semua aspek organisasi, mulai dari perencanaan dan pengorganisasian hingga pengendalian dan evaluasi. Tujuan manajemen adalah untuk memastikan bahwa kinerja organisasi tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan dari awal.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins, & Coulter (2024:13), fungsi – fungsi manajemen ada empat yaitu:

1. Perencanaan (*planing*)

*“Planning is an effort to determine the goals or objectives of an organization, as well as the best way to achieve them.”* Yang artinya perencanaan adalah Upaya untuk menentukan tujuan atau sasaran organisasi, serta cara terbaik untuk mencapainya.

2. Pengoorganisasian (*organizing*)

*“The purpose of organizing is to ensure that resources are used effectively and efficiently, avoid duplication of efforts and increase efficiency, and assist in the identification and clarification of roles and responsibilities.”* Yang artinya pengoorganisasian adalah untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan efisien, menghindari duplikasi Upaya dan meningkatkan efisiensi, dan membantu dalam identifikasi dan klarifikasi peran dan tanggung jawab.

3. Pengarahan (*leading*)

*“Directing is the process of inspiring and guiding employees to achieve organizational goals.”* Yang artinya pengarahannya adalah proses menginspirasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

*“Controlling is the process of tracking, comparing, and modifying performance to ensure that organizational goals are met.”* Yang artinya pengendalian adalah proses melacak, membandingkan, dan memodifikasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi.

#### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Berdasarkan pendapat Daft, R. L., (2024:16) unsur-unsur manajemen ada beberapa diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Manusia (*People*)

*Humans are elements that include individuals involved in an organization, starting from leaders, managers and employees.* Yang artinya Manusia merupakan unsur yang mencakup individu yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan, manajer, dan karyawan.

##### 2. Uang (*Money*)

*Money is a resource used by companies or organizations to fund operations to achieve organizational goals.* Yang artinya Uang merupakan sumber daya yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendanai operasional demi mencapai tujuan organisasi.

##### 3. Bahan Baku (*Materials*)

*Physical resources used in manufacturing activities, such as raw materials, components, and equipment.* Yang artinya Sumber daya fisik yang digunakan dalam aktivitas manufaktur, seperti bahan mentah, komponen, dan peralatan.

#### 5. Mesin (*Machines*)

*The equipment and technology used to produce a product or offer a service.*

Yang artinya Peralatan dan teknologi yang digunakan untuk memproduksi suatu barang atau menawarkan jasa.

#### 6. Metode (*Methods*)

*It is a series of processes, procedures and strategies used to carry out managerial functions.* Yang artinya merupakan rangkaian proses, prosedur, dan strategi yang digunakan untuk melaksanakan fungsi manajerial.

#### 7. Pasar (*Market*)

*The location where the products or services produced by the organization are sold to consumers.* Yang artinya lokasi dimana produk atau jasa yang dihasilkan organisasi di perjual belikan kepada konsumen.

### **2.1.2 Organisasi**

Dalam kehidupan sehari – hari, manusia tidak terlepas dari system organisasi, system organisasi menentukan bagaimana Masyarakat berinteraksi satu sama lain.

#### **2.1.2.1 Pengertian Organisasi**

Sejak manusia lahir apabila proses kelahirannya dirumah sakit sudah berhubungan dengan organisasi, begitu pula setelah anak – anak beranjak remaja dan menjadi dewasa. Bahkan Ketika meninggalpun masih berhubungan dengan organisasi dalam proses pemakamannya. Melihat pentingnya organisasi dalam kehidupan maka perlu untuk dimengerti definisi tentang organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2021:12) organisasi adalah setiap bentuk kolaborasi antara dua atau lebih orang yang terkait secara formal dan bekerja sama untuk melakukan pemenuhan tujuan yang telah ditetapkan dalam hubungan antara seseorang atau lebih yang dikenal sebagai atasan dan bawahan. Sedangkan menurut Stoner (2021:11) *Describes an organization as a pattern consisting of various individual relationships supervised by superiors and working together to achieve common goals*. Yang artinya menggambarkan bahwa organisasi sebagai pola yang terdiri dari berbagai hubungan individu yang diawasi oleh atasan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Lebih lanjut menurut John M. Gaus (2022:15) *An organization is a system of relationships created between individuals to enable the achievement of common goals by dividing work and responsibilities*. Yang artinya organisasi adalah tata hubungan yang dibuat antara individu untuk memungkinkan pencapaian tujuan bersama dengan adanya membagi pekerjaan dan tanggung jawab. Diperkuat pendapat Stephen P Robbin (2021:11) *An organization is a social entity that is consciously organized and works together to achieve common goals*. Yang artinya organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang terorganisir secara sadar dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut pendapat para ahli di atas, organisasi adalah komponen – komponen atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan system dan aturan organisasi.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Hasibuan (2023:14) Kata “manajemen” berasal dari kata “mengatur”, yang berarti

melakukan pengaturan melalui proses dan diatur sesuai dengan urutan fungsi manajemen. Sedangkan menurut Sodang P. Sigian (2023:9), manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk mencapai suatu hasil melalui Tindakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Schuler, Dawling, Smart Dan Huber (2022:4), *The contribution of human resources used effectively and fairly is an organization's functions, goals, and activities. Human resources should be considered a vital investment for the benefit of the organization, individuals, and society because they are the most valuable asset in an organization or company.* Yang artinya kontribusi dari sumber daya manusia yang digunakan secara efektif dan adil adalah fungsi – fungsi organisasi, tujuan, dan kegiatan. Sumber daya manusia harus dianggap sebagai investasi yang penting untuk kepentingan organisasi, individu dan Masyarakat karena sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Terdapat pendapat dari Robbins dan Coutler (2019:2) menyatakan bahwa :

*“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, workload, and appaising.”*

Menurut pendapat para ahli di atas, manajemen sumber daya berarti bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya Manusia. dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi (2023:3), sumber daya manusia merupakan potensi yang berfungsi sebagai aset dan modal (non-material/non-finansial) dalam sebuah organisasi bisnis, yang bisa terwujud menjadi potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut pendapat sejumlah pakar, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang melaksanakan semua aktivitas berdasarkan perencanaan, pengorganisasian dan evaluasi demi tujuan untuk meningkatkan performa organisasi.

### **2.1.3.2 Pengembang SDM**

Menurut T.V. Rao (2022), pengembangan sumber daya manusia adalah proses membantu karyawan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat melakukan berbagai tugas yang terkait dengan posisi mereka di masa depan. Menurut Leonardo Nadler (2022) *Human resource development is a series of activities carried out by an organization or company at certain intervals and aims to change the skills and way of thinking of employees so that they can complete tasks that are appropriate to their responsibilities and roles in the future.*

Yang artinya pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau Perusahaan pada interval tertentu dan bertujuan untuk mengubah keahlian dan cara berpikir karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dan peran mereka di masa depan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan setiap individu dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi.

### **2.1.3.3 Fungsi Operasional SDM**

Mangkunegara, (2019:426) Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi kerja untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir, dan penilaian prestasi kerja.
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) yang berupa gaji/upah dan insentif. Balas jasa tidak langsung (*indirect*), terdiri dari keuntugan dan pelayanan/kesejahteraan.
4. Integrasian yang mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pegendalian konflik kerja dan konseling kerja.

6. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.
7. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

#### **2.1.4 Kompensasi**

Kompensasi memiliki peran krusial dalam berbagai aspek organisasi. Pertama, sebagai factor kunci dalam menarik calon karyawan. System remunerasi yang kompetitif dan adil dapat membantu organisasi untuk bersaing di pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Kedua, imbalan berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketiga, kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk mempertahankan karyawan. Dengan memberikan paket imbalan yang menarik, organisasi dapat menurunkan Tingkat perputaran karyawan dan mempertahankan bakat berharga.

##### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi dapat di artikan sebagai keseluruhan bentuk pemberian atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Ini mencakup tidak hanya penghasilan tetap seperti upah, tetapi juga berbagai jenis kompensasi seperti tunjangan dan insentif tambahan. Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, menarik bakat, dan mempertahankan karyawan di dalam organisasi.

Kompensasi yang merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, memiliki beragam definisi dan kategori. Menurut Berger (2024:2) *There*

*are three main classifications of compensation, namely cash compensation which includes salary and bonuses, gross compensation which refers to the total payroll expenses including benefits and allowances, and net compensation, which is determined after tax deductions.* Yang artinya ada tiga klasifikasi utama kompensasi yaitu kompensasi tunai yang mencakup gaji dan bonus, kompensasi bruto yang merujuk pada keseluruhan pengeluaran penggajian termasuk keuntungan dan tunjangan, serta kompensasi neto, yang ditentukan setelah pemotongan pajak. Sedangkan Simamora (2024:13) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Daft (2024:13) *offers a more comprehensive perspective, defining compensation as a combination of payment of money or goods and services measured in financial terms that are distributed to employees.* Yang artinya menawarkan sudut pandang yang lebih komprehensif, mendefinisikan kompensasi sebagai perpaduan antara pembayaran uang atau barang dan jasa yang diukur dengan istilah keuangan yang disalurkan kepada karyawan. Dan di sisi lain, menurut Bernardin (2024:13) *argues that compensation is a combination of financial performance and concrete benefits that employees obtain in the context of their working relationship with the company.* Yang artinya berpendapat bahwa kompensasi sebagai kombinasi dari kinerja finansial dan keuntungan konkret yang didapatkan karyawan dalam rangka hubungan kerja mereka dengan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Wibowo dalam Aswarudin et.,al (2023:57), tujuan kompensasi adalah untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal bahwa pekerjaan akan dibayar secara merata di pasar tenaga kerja tanpa membeda-bedakan, dan keadilan internal bahwa jabatan atau prestasi yang lebih baik akan dibayar lebih tinggi dari yang lain di Perusahaan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kinerjanya.

Sementara Menurut Milkovich dan Newman dalam Aswarudin et.,al (2023:58), tujuan kompensasi adalah untuk mematuhi undang-undang dan meningkatkan efisiensi Perusahaan dalam memberikan imbalan terhadap karyawan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja yang di lakukan, agar karyawan merasa dihargai atas kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan. Dalam hal efisiensi yang dimaksud adalah:

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, kualitas kerja dan kepuasan pemegang saham.
2. Menjaga biaya tenaga kerja.

#### **2.1.4.3 Jenis – Jenis Kompensasi**

Berdasarkan pendapat Priansa (2024:26), kompensasi dapat dikasifikasikan ke dalam beberapa kategori utama, yang masing-masing memiliki karakteristik dan peran spesifik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Di bawah ini adalah berbagai jenis kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung : ini mencakup semua jenis imbalan yang secara langsung diterima oleh pegawai sebagai balasan atas pekerjaan mereka. Kebanyakan hal

ini mencakup gaji atau upah, yang merupakan pembayaran secara rutin. Gaji umumnya ditentukan dengan nilai tetap, sedangkan upah bisa berbeda-beda tergantung pada jam kerja atau hasil produksi.

2. Kompensasi tidak langsung: kompensasi ini merujuk pada fasilitas yang diberikan kepada karyawan yang tidak termasuk dalam pembayaran uang tunai secara langsung. Contohnya ialah asuransi Kesehatan, rencana pension, cuti yang dibayar, dan tunjangan lain seperti subsidi transportasi atau makan.
3. Kompensasi berdasarkan kinerja: kompensasi ini diberikan sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan. Ini bisa mencakup bonus, komisi, atau bentuk insentif lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dan mendorong performa yang lebih baik. Kompensasi yang berbasis pada kinerja biasanya disusun untuk mencocokkan penghargaan dengan individu atau kelompok menuju tujuan organisasi.
4. Kompensasi berbasis saham : opsi saham atau rencana kepemilikan saham untuk karyawan adalah komponen penting dari kompensasi, terutama di startup atau Perusahaan public. Memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam bisnis dan dapat menjadi insentif kuat untuk meningkatkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan.

#### **2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Karena berbagai factor internal dan eksternal, kompensasi karyawan Perusahaan sering berubah setiap waktu. Beberapa komponen utama yang mempengaruhi kebijakan kompensasi disebutkan oleh Hartatik (2024:7):

1. Faktor pemerintah : kebijakan kompensasi Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah seperti pajak penghasilan dan standar gaji minimum. Perusahaan sering harus menyesuaikan kompensasi mereka jika kebijakan pemerintah berubah.
2. Negosiasi antara Perusahaan dan karyawan : proses negosiasi gaji antara Perusahaan dan karyawan dapat memengaruhi Tingkat kompensasi, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus. Dalam kasus seperti ini, Perusahaan mungkin harus menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk mempekerjakan karyawan yang berbakat.
3. Standar biaya hidup : kebijakan kompensasi harus memperhitungkan biaya hidup minimal karyawan. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan secara wajar dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dan mendorong mereka untuk lebih banyak bekerja untuk mencapai tujuan Perusahaan.
4. Perbandingan gaji : ukuran dan skala bisnis Perusahaan, Tingkat Pendidikan karyawan, dan jumlah jam kerja yang dihabiskan.
5. Pasokan dan permintaan tenaga kerja : kondisi pasar tenaga kerja, termasuk pasokan dan permintaan karyawan, juga mempengaruhi Tingkat kompensasi.
6. Kemampuan Perusahaan untuk membayar : penting bagi Perusahaan untuk menetapkan kompensasi yang berada di bawah kemampuan keuangan mereka.

#### **2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Kompensasi**

Menurut pendapat Gary Dessler dalam Simamora (2024:3) ada beberapa dimensi dan indikator terkait kompensasi di antaranya sebagai berikut :

1. Gaji yang adil dan sesuai.

- a. Besaran Gaji Pokok Bulanan/Tahunan Yang Diterima.
  - b. Mampu menopang kebutuhan hidup layak.
2. Upah yang sesuai.
    - a. Penerimaan upah yang diterima per jam, hari, atau proyek.
    - b. Proporsional dengan beban kerja.
  3. Insentif yang sebanding dengan kerja yang dilakukan.
    - a. Jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja atau pencapaian.
    - b. Karyawan mengetahui persis bagaimana insentif dihitung dan apa yang perlu dilakukan untuk mendapatkannya.
  4. Bonus atas prestasi kerja
    - a. Jumlah bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja atau pencapaian.
    - b. Bonus yang diberikan tidak terduga.
  5. Tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan.
    - a. Jumlah tunjangan yang diberikan kepada karyawan terkait kebutuhan dasar.
    - b. Jenis dan nilai tunjangan setara atau lebih baik dari perusahaan lain di industri yang sama.
  6. Asuransi sesuai dengan kebutuhan karyawan.
    - a. Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberikan perlindungan kecelakaan kerja.
    - b. Proses klaim asuransi yang mudah.

### **2.1.5 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja di ibaratkan seperti dua sisi koin ia bisa di pandang positif atau negatif tanpa disiplin mungkin hidup dapat berbahaya. Terkadang sebuah sanksi sangat di perlukan bagi para pegawai untuk memahami pentingnya disiplin dan kode etik.

#### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2023:4), disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya dan secara sukarela mengikuti aturan, itu disebut kesadaran. Keinginan mencakup sikap dan Tindakan seseorang terhadap pelaksanaan peraturan Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sebaliknya, disiplin kerja berdasarkan pendapat Sinambela (2023:5), sebagai kesadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi, perusahaan, dan standar sosial yang berlaku. Oleh karena itu, pimpinan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

#### **2.1.5.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Handoko (2025:7) menyatakan jenis – jenis disiplin kerja di antaranya sebagai berikut :

1. Disiplin preventif : kegiatan dilakukan untuk mendorong karyawan untuk mematuhi standar dan aturan yang berlaku sehingga mereka dapat mencegah kesalahan.

2. Disiplin korektif : menangani pelanggaran aturan dan mencoba mencegah pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif : hukuman yang lebih berat diberlakukan terhadap pelanggaran yang terus berulang. Ini dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri sebelum diberlakukan hukuman yang lebih berat.

#### **2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021:25) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di antaranya sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### **2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Frederick Winslow Taylor dalam Hasibuan (2019:193) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
  - a. Keteraturan kehadiran.
  - b. Partisipasi aktif.
  - c. Interaksi dengan orang lain.

2. Tingkat Kewaspadaan
  - a. Respon cepat dan tepat.
  - b. Komunikasi efektif .
  - c. Waktu reaksi.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
  - a. Kualitas hasil kerja.
  - b. Efisiensi penggunaan sumber daya.
  - c. Pembaruan pengetahuan dan keterampilan.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
  - a. Disiplin waktu.
  - b. Penggunaan fasilitas.
  - c. Kerahasiaan informasi.
5. Etika Kerja
  - a. Karyawan memiliki tanggung jawab.
  - b. Karayawan memiliki objektivitas dan tidak berpihak.
  - c. Karayawan mampu bekerja sama dan berkolaborasi dengan tim.

#### **2.1.6 Gender**

Isu gender tetap menjadi topik yang relevan dan menarik untuk di bahas dari waktu ke waktu, ketidak pahaman Masyarakat mengenai gender dapat menyebabkan ketidak setaraan dalam implementasi gender. Gender sering kali diasosiasikan dengan jenis kelamin pria dan Wanita, atau perbedaan yang tampak secara fisik, perilaku dan nilai yang disematkan pada pria dan Wanita berdasarkan konteks sosial budaya local. Gender bersumber dari istilah latin “genus” yang

berarti jenis atau tipe. Secara etimologi, kata “Gender” berasal dari Bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin.

#### **2.1.6.1 Pengertian Gender**

Briggs and Geoge dalam Rosdiana (2023:1) berpendapat Secara terminology, istilah “gender” merujuk pada harapan – harapan budaya local yang di terapkan kepada pria dan Wanita. Menurut ilmu sosiologi dan antropologi , “gender” diartikan sebagai perilaku atau peran dan tugas yang dijalankan oleh pria dan Wanita yang telah di atur sedemikian rupa sehingga terbentuk dan berlaku dalam Masyarakat tertentu pada waktu tertentu.

Gender adalah karakteristik yang digunakan sebagai referensi untuk membedakan antara pria dan Wanita, baik dari sudut pandang sosial-budaya, nilai perilaku, mentalitas-emosi, serta factor non-biologis lainnya. Oleh karena itu, gender tidak dapat di pahami semata-mata sebagai jenis kelamin, meskipun secara etimologi istilah ini berarti jenis kelamin. Umumnya, sex digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan anatomi dan biologis antara pria dan Wanita, sedangkan gender lebih banyak mempelajari aspek non-biologis dan sosial-budaya lainnya.

#### **2.1.6.2 Faktor – Faktor Diskriminasi Gender**

Menurut pendapat Amaratunga, G. (2018:39) ada beberapa faktor yang mempengaruhi diskriminasi gender di antaranya sebagai berikut:

1. Tempat

Lokasi geografis (misalnya, perkotaan seperti Bandung dibandingkan dengan daerah pedesaan di sekitarnya) memengaruhi pengalaman, peran, norma, dan

akses sumber daya berdasarkan gender, seperti pendidikan, pekerjaan, dan layanan kesehatan. Di Bandung, sebagai kota besar, mungkin terlihat lebih beragam tentang gender dibandingkan dengan daerah pedesaan, tetapi norma tradisional tetap ada. Gender juga dapat berbeda dalam hal akses dan keamanan di ruang publik.

## 2. Keyakinan agama

Ajaran, interpretasi, dan praktik keagamaan (mayoritas Islam, serta agama lain yang diakui di Bandung dan Indonesia) membentuk pandangan tentang peran laki-laki dan perempuan dalam keluarga dan masyarakat, aturan berpakaian, kepemimpinan, dan masalah seperti pernikahan, perceraian, dan hak reproduksi. Di antara mereka yang konservatif dan progresif, ada banyak perbedaan pendapat.

## 3. Waktu atau era

Persepsi dan harapan tentang gender berubah seiring berjalannya waktu. Di tahun 2025, banyak masalah akan muncul, termasuk kesetaraan gender, masalah dengan peran gender konvensional, Ini tidak sesuai dengan norma gender yang ada di masa kolonial atau awal kemerdekaan. Dari waktu ke waktu, perubahan hukum dan sosial mencerminkan evolusi perspektif gender.

## 4. Negara

Hubungan gender dan kesetaraan gender diatur, dibentuk, atau dipengaruhi oleh hukum, kebijakan (seperti UU Perkawinan, UU Anti Kekerasan Seksual, kuota politik), ideologi nasional (seperti Pancasila), dan struktur negara (seperti

Indonesia). Ini mencakup hak dan kewajiban warga negara berdasarkan gender dan cara negara menangani ketidakadilan gender.

#### 5. Etnis

Kebiasaan, tradisi, bahasa, dan struktur sosial kelompok etnis tertentu mendefinisikan peran, tanggung jawab, dan citra ideal laki-laki dan perempuan. Misalnya, kelompok etnis Sunda sebagai mayoritas di Bandung atau kelompok etnis lainnya. Ini dapat berdampak pada dinamika komunitas berdasarkan gender dalam kelompok etnis tertentu, serta praktik pernikahan, warisan, dan partisipasi dalam ritual adat yang menimbulkan perbedaan yang mampu mempengaruhi diskriminasi gender pada kelompok tertentu.

#### 6. Sosial

Pengalaman dan harapan orang berdasarkan gender dibentuk oleh struktur sosial, seperti kelas ekonomi, tingkat pendidikan, norma masyarakat, institusi sosial, seperti keluarga, sekolah, dan tempat kerja, dan interaksi sosial. Ini mencakup pembagian kerja berdasarkan gender, akses ke modal sosial dan ekonomi, dan bagaimana tekanan sosial dan harapan masyarakat memengaruhi pilihan dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari.

#### 7. Culture / Budaya

Simbol, nilai, seni (seperti musik dan tarian Jaipongan), bahasa, media, dan praktik budaya lainnya (dalam konteks budaya Sunda, Indonesia, atau kota Bandung) menggambarkan, mereplikasi, atau bahkan menantang konsep maskulinitas dan femininitas. Ini mencakup bagaimana budaya membentuk

identitas gender individu dan stereotip gender yang tersebar di masyarakat berdasarka kepercayaan turun menurun.

### **2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Gender**

Menurut pendapat Simone De Beauvoir et.,al dalam Rosdiana (2023:14) menyatakan dimensi dan indikator di antaranya sebagai berikut:

1. Identitas gender
  - a. Pengakuan Internal.
  - b. Konsistensi Dan Keberlangsungan.
  - c. Kebebasan mengidentifikasi diri.
  - d. Dukungan kebijakan perusahaan.
2. Ekspresi gender
  - a. Penampilan Fisik.
  - b. Tingkah Laku Dan Gerak Tubuh.
  - c. Penerimaan perilaku.
3. Peran gender
  - a. Pembagian Tugas Dan Pekerjaan.
  - b. Keterwakilan Dalam Berbagai Bidang.
  - c. Kesetaraan peluang karir.

### **2.1.7 Kinerja**

Berbagai perusahaa, organisasi dan Lembaga tentunya menginginkan performa baik dari karyawannya di semua bidang yang bersangkutan. Dalam pengelolaan dan perawatan sumber daya manusia, tentunya harus mendapatkan perhatian ekstra, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang

berpengaruh besar terhadap keberlangsungan hidup Perusahaan. Upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja karyawan yang memuaskan mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Menurut Hetty Ismainar (2021:31) Kinerja adalah tolak ukur keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka, kinerja karyawan secara tidak langsung mempengaruhi reputasi Perusahaan. Atasan memainkan peranan yang vital dalam membangkitkan motivasi bagi para karyawannya, sebab tanpa adanya pendorong karyawannya tidak mampu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya lebih jauh.

#### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan komponen penting dalam Upaya mencapai tujuan Perusahaan atau instansi. Dengan pegawai yang berkinerja baik, Perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja merupakan penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup Perusahaan. Manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi.

Manajemen sering menggunakan istilah “kinerja”, yang mencakup hasil kinerja, prestasi kerja, dan performance Rahadi Dan Dedi, (2021:7). Kinerja merupakan hal paling utama dalam sebuah organisasi sebagai komponen penting dalam Upaya pencapaian tujuan Perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan dan pegawai yang baik, Perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Mangkunegara (2021:7) istilah “kinerja” berasal dari kata “pekerjaan”. Kinerja adalah prestasi kinerja atau hasil kinerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan dalam jangka waktu

tertentu, biasanya per jam, dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan fungsi mereka masing-masing.

#### **2.1.7.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dikenal sebagai evaluasi kinerja, tinjauan kinerja, atau penilaian karyawan adalah Upaya untuk menilai kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan produktifitas mereka dan Perusahaan. Namun karena banyak Perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang buruk, tujuan tersebut seringkali tidak tercapai. Dampaknya adalah penurunan motivasi kerja dan penurunan tahunan pencapaian sasaran Perusahaan. Komariah (2023:25) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan hasil suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2023:25) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk :

1. Mengelola Operasi Organisasi Secara Efisien Dan Efektif Dengan Memaksimalkan Motivasi Karyawan.
2. Membantu Dalam Pengambilan Keputusan Yang Berkaitan Dengan Karyawan, Seperti Pengangkatan, Transfer Dan Pemberhentian.

3. Menentukan Kebutuhan Karyawan Untuk Pelatihan Dan Pengembangan Serta Menyediakan Standar Untuk Seleksi Dan Evaluasi Program Pelatihan Karyawan.
4. Memberikan Umpan Balik Kepada Karyawan Tentang Cara Manajer Mereka Mengevaluasi Kinerja Karyawan.
5. Membangun Dasar Untuk Distribusi Penghargaan (Reward).

#### **2.1.7.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Mangkunegara (2021:8) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

##### 1. Faktor individu

Secara psikologis, orang normal memiliki keseimbangan yang kuat antara fungsi mental (Rohani) dan fisik (jasmaniah), yang menghasilkan konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melakukan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

##### 2. Faktor lingkungan

Uraian pekerjaan yang jelas, otoritas memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang ramah dan dinamis, peluang kerja yang cukup, dan fasilitas kerja yang cukup adalah beberapa factor lingkungan kerja yang sangat membantu orang dalam mencapai tujuan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan apa yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat dirasakan oleh perusahaan maupun individu, dan bahwa keduanya merupakan kunci pencapaian kinerja bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### **2.1.7.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dalam Ferdi Refita (2023:25) tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui Tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok, tunjangan dan uang insentif.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

### 2.1.7.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Miner dalam Mangkunegara, (2021:17) mengemukakan 5 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)
  - a. Akurasi Dan Ketelitian.
  - b. Kesesuaian Dengan Standar/Spesifikasi.
  - c. Minimnya Cacat Dan Perbaikan Ulang.
2. Kuantitas (*Quantity*)
  - a. Volume Output/Hasil Kerja.
  - b. Efisiensi Penggunaan Waktu Penyelesaian kerja.
3. Tanggung jawab (*Responsibility*)
  - a. Penyelesaian Tugas Tepat Waktu.
  - b. Penggunaan Sumber Daya Dengan Bijak.
4. Kerjasama (*Cooperation*)
  - a. Resolusi Konflik.
  - b. Fleksibilitas Dan Adaptabilitas.
5. Inisiatif (*Initiative*)
  - a. Proaktif Dalam Mencari Pekerjaan/Solusi.
  - b. Mencari pengetahuan baru

## 2.1.8 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	<p><b>Azmi Huzaifah</b>  <a href="https://doi.org/10.47080/jmb.v7i1.3530">https://doi.org/10.47080/jmb.v7i1.3530</a>            PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK TANGERANG</p>	Kompensasi, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan		<p>Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</p>
2	<p><b>Kurnia Kurnia</b>  <b>DOI:</b>  <a href="https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4152">https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4152</a>            PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEPATU BATA, TBK            AUTHORS</p>	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi	Disiplin Kerja Terbukti Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3	<p>Diana Noviyanti  <b>DOI:</b>  <a href="https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477">https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477</a>            PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI PADA KOPERASI KARYAWAN PT. KAWASAN BERIKAT NUSANTARA (PERSERO)</p>	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan		<p>Terdapat Pengaruh Antara Kedisiplinan Terhadap Kompensasi Pada Koperasi.</p> <p>Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Menunjukkan Langsung Kedisiplinan</p>

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	<p><b>Syardiansah</b>  <a href="https://doi.org/10.21009/Jrmsi.013.1.09">https://doi.org/10.21009/Jrmsi.013.1.09</a>            PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p>	Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Beban Kerja	<p>Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan,</p> <p>Beban Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan,</p> <p>Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Secara Simultan Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang</p>
5	<p><b>Muhammad Faris Hidayatullah Terbitan</b>  <a href="https://doi.org/10.21009/Jrmsi.013.1.09">Vol 7 No 1 (2025): Dinamika Kreatif Manajemen Strategis</a>            PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFINIT TEKNIKA INDUSTRI</p>	Kompensasi, Kinerja Karyawan	Motivasi	<p>Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri.</p> <p>Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infnit Teknika Industri.</p>
6	<p><b>Setiyo Purwanto DOI:</b>  <a href="https://doi.org/10.31933/Dijdbm.V2i5.971">https://doi.org/10.31933/Dijdbm.V2i5.971</a>  <i>THE EFFECT OF COMPENSATION AND PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION THROUGH COMPETENCY AS A MEDIATION VARIABLE (CASE STUDY AT PT. VINDO INTERNATIONAL)</i></p>	Kompensasi	Penilaian Kinerja, Kepuasan Karyawan, Kompetensi	<p>Kompensasi Secara Langsung Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kompetensi Karyawan.</p> <p>Penilaian Kinerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Kompetensi.</p> <p>Kompetensi Berpengaruh Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja.</p>

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				<p>Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Melalui Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>Kompensasi Melalui Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.</p>
7	<p>Sri Sahbany  <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.54373/Ifijeb.V4i5.1848">https://doi.org/10.54373/Ifijeb.V4i5.1848</a>            KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p>	<p>Kompensasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi</p>	<p>Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>
8	<p><b>Aurelegi</b>  <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.24853/Jk.15.2.1-8">https://doi.org/10.24853/Jk.15.2.1-8</a>            PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEKERJA PELAKSANA PROYEK KONSTRUKSI</p>	<p>Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja</p>	<p>Kompetensi</p>	<p>Kompensasi (X1) Dan Kompetensi (X3) Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja</p> <p>Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pekerja.</p> <p>Disiplin Kerja Tidak memiliki pengaruh besar secara parsial terhadap kinerja Pekerja.</p>
9	<p>Andri Priatna            Doi: <a href="https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr">https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr</a>            MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (STUDI PADA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL DAN PAKAIAN JADI DI KABUPATEN MAJALENGA)</p>	<p>Kinerja Karyawan, Kompensasi,</p>	<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Beban Kerja Dan Kompensasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Industri Manufaktur Yang Ada Di Kabupaten Majalengka.</p> <p>Beban Kerja Dan Kompensasi Dapat Mempengaruhi Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Industri Manufaktur Yang Ada Di Kabupaten Majalengka.</p> <p>Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Signifikan</p>

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
10	Nur Malita Sari <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.56127/Jekma.V3i1.1206">https://doi.org/10.56127/Jekma.V3i1.1206</a> PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERUSAHAAN THE FASHION)	Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan		Kompensasi Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Disiplin Kerja Memiliki Dampak Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Karyawan.  Kompensasi Dan Disiplin Kerja Sama-Sama Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Positif Dan Signifikan.
11	Cynthia Aulia Kurniasari DOI: <a href="https://doi.org/10.21107/Pamator.V16i2.19637">https://doi.org/10.21107/Pamator.V16i2.19637</a> <i>THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND QULITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH GENDER AS A MODERATING VARIABEL</i>	Employee Performance , Gender.	Work Life Balance, Quality Of Work Life	Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Pengaruh Kualitas Kehidupan Keraja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Gender Memoderasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
12	Rehan Firmansa DOI: <a href="https://doi.org/10.37641/Jimkes.V11i2.1750">10.37641/Jimkes.V11i2.1750</a> <i>THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE</i>	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan, Motivasi	Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.  Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
13	<b>Siti Mahmudah</b> <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.08">Doi.Org/10.21009/JRMSI.013.1.08</a> PERAN GENDER SEBAGAI MODERASI ANTARA PENGARUH	Gender, Kinerja Karyawan	<i>KNOWLEDGE SHARING</i>	Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  Gender Tidak Tidak Signifikan Dalam Memoderasi Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<p><i>KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN</i></p>			
14	<p>Adhi Putra Pratama  <b>DOI:</b>  <a href="https://Idm.Or.Id/JSER/Index.Php/JSER">https://Idm.Or.Id/JSER/Index.Php/JSER</a>  <i>THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (EMPIRIC STUDY ON EMPLOYEES OF ONE OF THE PIPE MANUFACTURING COMPANIES IN BOGOR REGENCY)</i></p>	<p>Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik</p>	<p>Disiplin Kerja Terbukti Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur Pipa X.</p> <p>Lingkungan Non Fisik Terbukti Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Manufaktur Pipa X.</p> <p>Disiplin Kerja Terbukti Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur Pipa X.</p> <p>Lingkungan Non Fisik Terbukti Tidak Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur Pipa X.</p> <p>Kepuasan Kerja Terbukti Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur Pipa X</p> <p>Pengaruh Tidak Langsung Membuktikan Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur Pipa X.</p> <p>Pengaruh Tidak Langsung Membuktikan Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur Pipa X.</p>

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
15	<p><b>Pauline Katarina</b>  <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.47927/jssdm.v3i1.512">https://doi.org/10.47927/jssdm.v3i1.512</a>            ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASAI PADA PT BATAVIA ALUMINDO INDUSTRI</p>	Kompensasi, Kinerja Karyawan.	Lingkungan Kerja, Motivasi	<p>Kompensasi Memiliki Signifikansi Hubungan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Kompensasi Memiliki Hubungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Batavia Alumindo Industri</p> <p>Lingkungan Kerja Memiliki Hubungan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Batavia Alumindo Industri</p> <p>Motivasi Tidak Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Motivasi Tidak Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>
16	<p>Nurlaela Husain  <b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.37479/Jebe.V1i3.20001">https://doi.org/10.37479/Jebe.V1i3.20001</a>            PENGARUH LAMA KERJA, GENDER, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PG GORONTALO</p>	Gender, Kompensasi, Kinerja Karyawan.	Lama Kerja, Motivasi	<p>Lama Kerja, Gender, Kompensasi, Secara Simultan Atau Bersama-Sama Bahwa Lama Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>Gender Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja,</p>
17	<p>Dini Amalia  <b>DOI:</b> <a href="https://jhr247.org/index.php/jurnal/issue/current">https://jhr247.org/index.php/jurnal/issue/current</a>            THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ABB</p>	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja	<p>Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</p>

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	SAKTI INDUSTRI CIBITUNG			
18	Tubagus Sendy Permana DOI: <a href="https://doi.org/10.54783/Jser.V5i2.267">https://Doi.Org/10.54783/Jser.V5i2.267</a>  PENGARUH GENDER DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MIE GACOAN SURAKARTA	Gender, Kinerja Karyawan	Keterampilan n Kerja	Gender Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.  Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.  Gender Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja.  Keterampilan Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja.  Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.  Gender Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.  Keterampilan Kerja Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
19	Novi Sandra DOI: <a href="https://doi.org/10.51805/Jmbk.V5i1.164">https://Doi.Org/10.51805/Jmbk.V5i1.164</a>  ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN WFH (PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA BATAM)	Kompensasi, Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan,	Motivasi	Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.  Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
20	Sarmijan DOI: <a href="https://doi.org/10.36312/Jisip.V6i3.3448/Http://Ejournal.Mandalanursa.Org/Index.Php/JISIP/Index">10.36312/Jisip.V6i3.3448/Http://Ejournal.Mandalanursa.Org/Index.Php/JISIP/Index</a> PERAN GENDER SEBAGAI VARIABEL MODERASI PENGARUH <i>WORK FROM HOME, WORK BALANCE</i> DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19	Gender, Kompensasi, Kinerja .	<i>Work From Home, Work Balance</i>	<i>Work From Home</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.  <i>Work Life Balance</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.  Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.  Gender Memoderasi Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Pegawai.  Gender Memoderasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai.  Gender Memoderasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.
21	Ratih Maharani Ekaningtyas DOI: <a href="https://doi.org/10.31849/Jieb.V17i2.4085">https://doi.org/10.31849/Jieb.V17i2.4085</a> PERSAINGAN DAN DISKRIMINASI UPAH GENDER MANUFAKTUR INDONESIA	Gender		Rasio Konsentrasi Berdampak Positif Signifikan Terhadap Diskriminasi Gender Di Industri Manufaktur Indonesia
22	Sofyan Windiyanto DOI: <a href="https://doi.org/10.31539/Costing.V7i4.11069">https://doi.org/10.31539/Costing.V7i4.11069</a> PENGARUH GENDER, DISIPLIN DAN KEPATUHAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN DI SAMSAT SIDOARJO	Gender, Disiplin, Kinerja	Kepatuhan	Gender Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja  Gender, Disiplin Dan Kepatuhan Berdampak Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja
23	Welson Lim DOI: <a href="https://doi.org/10.51158/Ekuivalensi.V8i2.692">https://doi.org/10.51158/Ekuivalensi.V8i2.692</a>	Kompensasi, Gender, Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Kompensasi Dan Gender Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI GENDER SEBAGAI VARIABEL KONTROL			Stres Kerja Dan Gender Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan
24	Paramita Jayanthi DOI: <a href="https://doi.org/10.22302/Pptk.Jur.Jstk.V2i1.173">https://Doi.Org/10.22302/Pptk.Jur.Jstk.V2i1.173</a> RELASI GENDER DI PABRIK PENGOLAHAN TEH HIJAU (PUSAT PENELITIAN TEH DAN KINA)	Gender		Relasi Gender Baik Secara Vertikal Maupun Horizontal Terdeteksi Baik-Baik Saja.  Kinerja Karyawan Terdeteksi Baik-Baik Saja
25	Dina Sarah Syahreza DOI: <a href="https://doi.org/10.36841/Growthjournal.V22i1.4322">https://Doi.Org/10.36841/Growthjournal.V22i1.4322</a> IMPLIKASI KEBIJAKAN UNTUK MENGATASI KESENJANGAN UPAH GENDER DI LINGKUNGAN MANUFAKTUR	Gender		Terdapat Ketidak Adilan Upah Berdasarkan Gender Di Sektor Manufaktur Indonesia.

Sumber: Data diolah peneliti dari berbagai karya ilmiah (2025)

Dari seluruh penelitian terdahulu, keterkaitan antara variabel-variabel yang di gunakan, perbedaannya yaitu terutama dalam hal penggunaan variabel penelitian, penelitian menggunakan 4 variabel penelitian yaitu: Disiplin Kerja, Kompensasi, Gender, Dan Kinerja Karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang didapat dengan observasi dan telaah Pustaka yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari

beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang disiplin kerja, kompensasi, gender terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

### **2.2.1 Pengaruh kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja, baik dalam bentuk produktifitas, kualitas pekerjaan, maupun pencapaian target. Oleh karena itu, kompensasi dipandang sebagai faktor yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal di era kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pauline katarina (2023:37) “ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASAI PADA PT BATAVIA ALUMINDO INDUSTRI” yang diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiyo purwanto (2021:822) “*THE EFFECT OF COMPENSATION AND PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION THROUGH COMPETENCY AS A MEDIATION VARIABLE (CASE STUDY AT PT. VINDO*

*INTERNATIONAL*” yang diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompensasi, karyawan dapat menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, apabila kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang di berikan maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya dan secara sukarela mengikuti aturan, itu disebut kesadaran. Keinginan mencakup sikap dan Tindakan seseorang terhadap pelaksanaan peraturan Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam penelitian Dini amalia (2024:1)“*THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ABB SAKTI INDUSTRI CIBITUNG*” yang diperoleh hasil Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Adhi putra pratama (2023:1978)“*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (EMPIRIC STUDY ON EMPLOYEES OF ONE OF THE PIPE MANUFACTURING COMPANIES IN BOGOR REGENCY)* yang di peroleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan teratur dalam menjalankan pekerjaan tanpa adanya dorongan dari pihak lain dengan kesadaran diri sendiri terhadap perusahaan.

### **2.2.3 Pengaruh Gender (M) memoderasi pengaruh kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

“Gender” diartikan sebagai perilaku atau peran dan tugas yang dijalankan oleh pria dan Wanita yang telah di atur sedemikian rupa sehingga terbentuk dan berlaku dalam Masyarakat tertentu pada waktu tertentu.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sarmijan (2022:10452) Yang Berjudul Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh *Work From Home*, *Work Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 yang diperoleh hasil Gender memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan peneliti di atas dapat disimpulkan Bahwa hasil penelitian menunjukkan Gender Memberikan Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.2.4 Pengaruh Gender (M) memoderasi pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

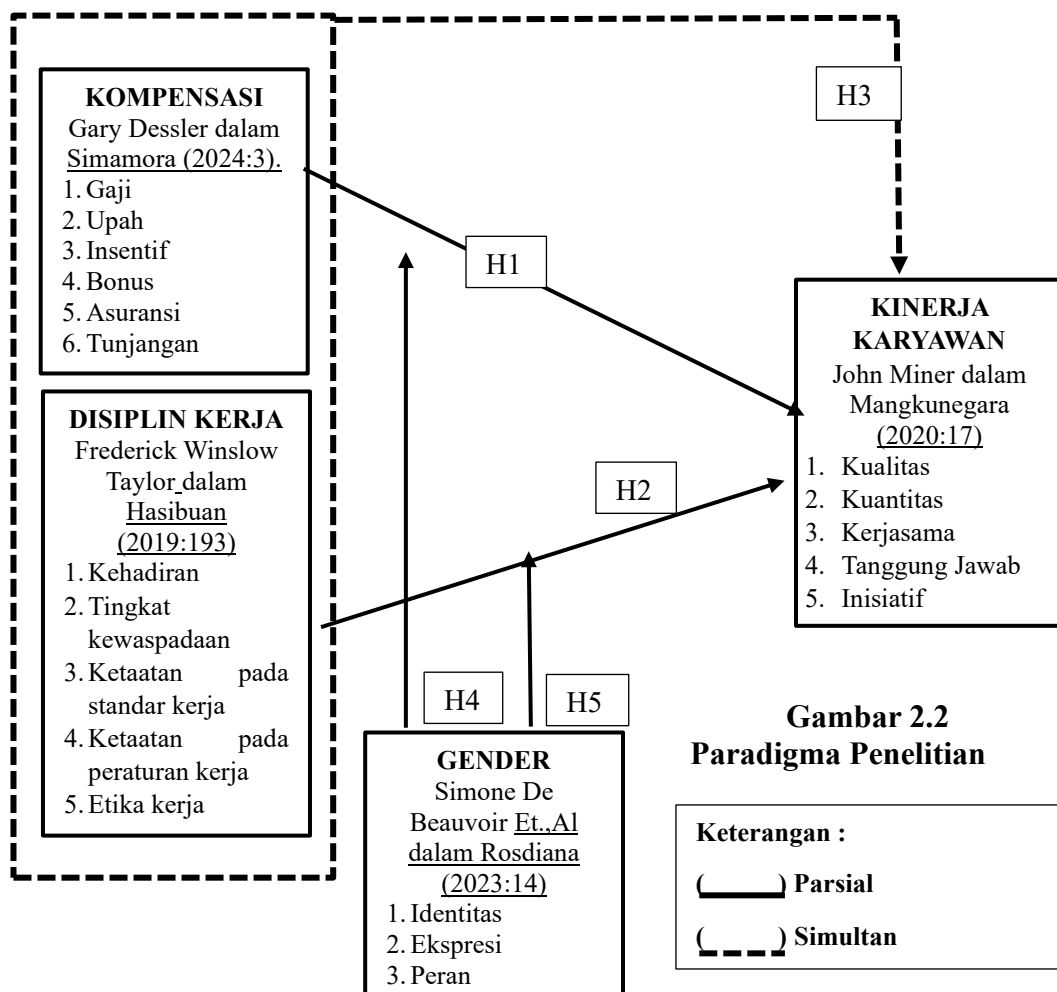
“Gender” diartikan sebagai perilaku atau peran dan tugas yang dijalankan oleh pria dan Wanita yang telah di atur sedemikian rupa sehingga terbentuk dan berlaku dalam Masyarakat tertentu pada waktu tertentu.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang di lakukan oleh Tubagus Sendy Permana (2023:1679) Yang Berjudul Pengaruh Gender Dan Keterampilan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta yang diperoleh hasil Gender memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### 2.2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana penulis memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat di gambar 2.2 Paradigma penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan gender terhadap kinerja karyawan koperasi, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis secara Parsial:

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2) Hipotesis secara simultan:

H3 : Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan.

3) Hipotesis Moderasi:

H4 : Gender Memoderasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Gender Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.