

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti Terdahulu ini digunakan peneliti untuk mengkaji dalam melakukan penelitian supaya dapat memahami teori maupun metode penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul                                                                                                                                                             | Variabel Penelitian                                            | Metode Penelitian                                        | Hasil Penelitian                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar<br><br>Oleh: Ali Wairooy (2017) | Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis regresi linear berganda                         | Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                          |
| 2. | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.<br><br>Oleh: Any Isvandiari dan Lutfiatul F (2017)          | Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis regresi berganda                                | Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh signifikan secara Parsial dan simultan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan |
| 3. | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima<br><br>Oleh: Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016)          | Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda | Hasil menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan                                                                    |

|    |                                                                                                                                             |                                                                     |                                   |                                                                                                                                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan<br><br>Oleh: Mardi Astutik (2016)                                          | Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)      | Analisis regresi linier berganda  | Berdasarkan hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Karuna Intermedia<br><br>Oleh: Iman Syatoto (2019)              | Work Discipline (X1), Motivation (X2), dan Employee Performance (Y) | Analisis regresi linier berganda  | Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                                 |
| 6. | The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance<br><br>Oleh: Asriani, Devia Lorensa, Pebriada Saputri, dan Tetra Hidayati | Compensation (X1), Motivation (X2), dan Employee Performance (Y)    | Analisis regresi linier sederhana | Hasilnya adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan                                |

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan sangat penting karena menentukan sejauh mana kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Menurut Sinambela (2016) mengemukakan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tertentu merupakan definisi dari kinerja karyawan. Sangat memerlukan untuk penetapan persyaratan secara spesifik dalam mengelompokkan semuanya dibuat untuk referensi. Mangkunegara (2009), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), tingkat pencapaian hasil atas penyelesaian kegiatan tertentu disebut kinerja. Kinerja individu juga didefinisikan oleh Simanjuntak pengukuran tingkat capaian dari hasil kerja karyawan dari tujuan harus dipenuhi dan diselesaikan pada jangka waktu yang ditentukan.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, baik secara individu ataupun kelompok, yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kualitas ataupun kuantitas kerja yang dihasilkan.

#### **2.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Edison et al. (2016) menjelaskan, bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

##### **1. Sistem atau prosedur**

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

## 2. Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

## 3. Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

## 4. Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

## 5. Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

## 6. Disiplin

Disiplin atau taat pada peraturan yang telah disepakati dalam organisasi yang dilakukan oleh karyawan.

Dari pengertian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, antara lain: sistem atau prosedur, kompensasi, pemimpin dan kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan

pengakuan, serta disiplin yang mampu mendukung meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Bangun (2012) bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### **1. Jumlah Pekerjaan**

Indikator ini menggambarkan kuantitas tugas dapat menyelesaikan oleh seseorang dan organisasi untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam bekerja. Setiap profesi memiliki berbagai kriteria, sehingga karyawan bertanggung jawab untuk memenuhi kriteria ini, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang diperlukan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan, jumlah karyawan yang dibutuhkan atau jumlah unit kerja yang dapat dilakukan setiap karyawan dapat ditentukan.

##### **2. Ketepatan Waktu**

Perusahaan mengharuskan setiap karyawan wajib memenuhi standar kualitas tertentu dalam menciptakan pekerjaan dengan tugas tertentu. Setiap karyawan mempunyai standar kemampuan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan.

Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi kriteria kualitas pekerjaan akan berkinerja baik.

### 3. Kualitas Pekerjaan

Semua pekerjaan mempunyai kualitas unik, jenis pekerjaan tertentu wajib diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Jika pekerjaan di satu bagian tidak selesai tepat waktu, maka akan menghambat pekerjaan di bagian lain dan mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

### 4. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### 5. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan (8) jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Berdasarkan kutipan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa indikator kinerja mampu membuat karyawan perusahaan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan sesuai tugas atau pekerjaan apa yang telah ditugaskan kepadanya.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2012) menyatakan bahwa disiplin didefinisikan kemauan berkembang yang ada pada diri karyawan dan memaksa karyawan untuk rela patuh pada pilihan, peraturan, dan cita-cita kerja dan perilaku yang tinggi. Selanjutnya Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk menghormati keseluruhan hukum bisnis, lembaga, atau perusahaan dan standar sosial yang terkait. Kesadaran diartikan sebagai sikap seseorang yang rela mentaati segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Sedarmayanti (2013) mendefinisikan kedisiplinan sebagai bentuk tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk penyelesaian pekerjaan.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan jika disiplin karyawan

meningkat maka semakin baik prestasi yang dicapai. Ketaatan, kemauan, dan kesadaran yang dimiliki karyawan untuk mematuhi aturan serta standar organisasi adalah semua komponen disiplin. Karena karyawan yang disiplin dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih konsisten.

#### **2.2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
2. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
4. Besar kecilnya pemberian kompensasi
5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
6. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
7. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh semua karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai



dapat dipengaruhi oleh sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

#### **2.2.2.3 Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Sutrisno (2012) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

#### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Dapat peneliti simpulkan dari berbagai macam indikator - indikator disiplin kerja, maka apabila dalam diri karyawan telah tertanam beberapa indikator di atas, seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### 2.2.3 Kompensasi

#### 2.2.3.1 Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi yaitu keseluruhan penghasilan dalam bentuk uang atau barang yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nuryadin et al. (2019), kompensasi mengacu pada semua imbalan yang diterima karyawan atas usaha mereka. Kompensasi dapat mengambil beberapa bentuk, termasuk kompensasi berupa pemberian uang. Penyediaan sumber daya dan fasilitas, serta penyediaan peluang berkarir. Selanjutnya, Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa kompensasi berupa apa saja atas

imbalan jasa dan upaya yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dari beberapa pengertian tersebut diketahui bahwa kompensasi adalah suatu hal yang diperoleh karyawan, dengan maksud mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kompensasi berupa timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berbagai macam, secara langsung dapat berupa pemberian uang, secara tidak langsung (asuransi, jaminan sosial, jaminan kesehatan), fasilitas untuk memudahkan dirinya bekerja, dan lain sebagainya.

#### **2.2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Hasibuan (2017) mengklasifikasikan tujuan dari pemberian kompensasi, antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Kompensasi diberikan agar menciptakan koneksi formal kerjasama antara pengusaha dan karyawan mereka. Karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan benar, dan pengusaha harus memberikan kompensasi kepada mereka.

## 2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi keinginan mereka dengan memberikan kompensasi kepada mereka.

## 3. Pengadaan efektif

Apabila pemberian kompensasi diberikan lebih dari ketentuan, akan lebih mudah untuk menemukan karyawan memiliki kompeten dalam perusahaan.

## 4. Motivasi

Manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya jika kompensasi yang ditawarkan lebih dari cukup.

## 5. Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan terjamin karena *turnover* yang relatif rendah dengan struktur kompensasi berdasarkan prinsip yang adil dan tepat serta konsistensi eksternal yang kompetitif.

## 6. Disiplin

Disiplin karyawan semakin meningkat karena menawarkan kompensasi yang cukup berpengaruh terhadap karyawan.

## 7. Pengaruh serikat buruh

Adanya serikat pekerja bisa diminimalkan dengan strategi kompensasi yang kuat, dan karyawan lebih fokus dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

## 8. Pengaruh pemerintah

Tindakan pemerintah dapat dihindari jika strategi kompensasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (pembatasan upah minimum).

### 2.2.3.3 Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut Nuryadin et al. (2019), kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi berbentuk finansial dan bukan finansial. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi berbentuk finansial

Kompensasi berbentuk finansial ada yang bersifat langsung, seperti upah, komisi dan bonus; ada juga yang bersifat tak langsung, misalnya asuransi kesehatan, kecelakaan, tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial, beasiswa, dan sebagainya.

#### 2. Kompensasi berbentuk bukan finansial

Kompensasi berbentuk bukan finansial dalam bentuk pekerjaan misalnya, pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk berkembang. Kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam lingkungan kerja misalnya, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status

yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik, dan lain -lain.

#### **2.2.3.4 Sistim Pemberian Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2017), sistem pemberian kompensasi finansial meliputi:

##### **1. Sistem waktu**

Kompensasi pada sistim waktu ditentukan oleh standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Apabila prestasi kerja susah dihitung perunit, metode waktu ini digunakan, dan kompensasi diberikan setiap bulan untuk karyawan tetap. Sistem waktu memiliki keuntungan membuat administrasi gaji menjadi sederhana, dan jumlah kompensasi yang harus dibayarkan telah ditentukan sebelumnya. Masalah sistem waktu adalah mereka yang lamban pun tetap dibayar sesuai dengan jumlah yang disepakati.

##### **2. Sistem hasil**

Besaran kompensasi ditentukan oleh satuan kerja, dengan satuan perpotong, meter, liter, dan kilogram. Kompensasi dengan jumlah yang diterima dalam sistem hasil selalu bergantung pada jumlah hasil yang diselesaikan, bukan

waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Manfaat dari sistem ini adalah memungkinkan pekerja yang bekerja keras dan berkinerja baik untuk mendapatkan upah lebih tinggi. Kekurangan dari sistem ini adalah kualitas komoditas yang dihasilkan buruk, dan jumlah karyawan yang tidak mampu membayar jasa minimal.

### 3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah sebuah cara pengupahan yang penetapan besar jasa didasarkan atas pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini, pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan. Menurut Sutrisno (2012), dapat menumbuhkan sistem kompensasi untuk memotivasi prestasi kerja karyawan, bisa juga dengan melakukan pemberian yang tidak tetap berupa perangsang atau insentif. Upaya insentif motivasi pekerja dalam bentuk pemberian kompensasi lainnya, dapat berupa tunjangan-tunjangan dalam berbagai cara dan bentuknya, baik yang didasarkan pada ketentuan perundang-undangan maupun yang diberikan atas kehendak perusahaan seperti insentif yang dapat dilakukan seperti premi produksi, premi kehadiran, dan bonus.

#### **2.2.3.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Finansial**

Sutrisno (2012), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan pemberian besarnya kompensasi finansial, antara lain:

##### **1. Tingkat biaya hidup**

Kompensasi karyawan mempunyai nilai jika digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal. Karyawan yang tinggal di kota besar akan memiliki tuntutan fisik yang sangat berbeda pada karyawan masa sekarang yang bertempat tinggal di kota terpencil. Perbedaan tingkat pengeluaran hidup sehari-hari di daerah yang berbeda akan mengakibatkan perbedaan kebutuhan fisik minimal. Perusahaan dapat memeriksa serta mengubah tingkat kompensasi yang diberikannya sesuai dengan biaya hidup di lokasi masing-masing.

##### **2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain**

Saat ini, media sangat efisien, dan arus informasi sudah tidak bisa dicegah lagi. Termasuk informasi yang segera diketahui tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika jumlah kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan lebih rendah dari apa yang dapat diberikan perusahaan lain untuk posisi



yang sama, hal itu dapat menyebabkan ketidak puasan karyawan, yang dapat mengakibatkan banyak karyawan kompeten meninggalkan perusahaan.

### 3. Tingkat kemampuan perusahaan Perusahaan

Perusahaan dengan keterampilan yang baik akan dapat memberikan kompensasi yang tinggi kepada stafnya. Perusahaan yang kurang mampu, di sisi lain, kurang memungkinkan memberikan jumlah kompensasi yang diantisipasi karyawan. Perusahaan dengan tegas harus secara berkala memberi tahu semua karyawannya tentang status kinerja perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan baik, kinerja perusahaan juga akan tinggi, memungkinkan perusahaan untuk membayar upah yang lebih tinggi kepada karyawannya.

### 4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Besarnya tugas seorang karyawan sangat ditentukan oleh jenis pekerjaannya. Apabila tugas pekerjaan yang diselesaikan karyawan lebih menantang dan tanggung jawab yang lebih besar akan diberi kompensasi lebih banyak. Sedangkan karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah tugas yang tidak terlalu berat serta membutuhkan lebih sedikit usaha dan pemikiran.

#### 5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sebuah perusahaan akan selalu terikat dengan peraturan perundang-undangan pemerintah, termasuk standar kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah mewajibkan kompensasi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal seluruh karyawannya.

#### 6. Peranan serikat buruh

Kehadiran serikat pekerja pada lingkungan perusahaan dihargai dalam budaya modern. Akan mampu menjembatani kesenjangan antara kepentingan karyawan dan perusahaan. Untuk menghindari konflik antara kedua belah pihak, tugas serikat pekerja mungkin untuk memberikan masukan dan saran kepada perusahaan dalam menjaga hubungan kerja dengan karyawan. Karyawan juga percaya bahwa kepentingannya terlindungi jika keberadaan serikat pekerja membuat karyawan merasa seolah-olah memperjuangkan kepentingannya sendiri daripada hanya bertindak sebagai tameng untuk membela kepentingan perusahaan.

#### **2.2.3.6 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Zainal (2014) Indikator Kompensasi Finansial yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada Karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas kompensasi yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar kinerja karyawan meningkat, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

## **2.3 Hubungan antar Variabel**

### **3.2.1 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang tercapainya tujuan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan. Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa secara konseptual berhubungan erat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan serta undang-undang yang mengatur disiplin kerja yang saat ini dan diterapkan oleh perusahaan juga akan berdampak pada tingkat

kinerja karyawannya. Menurut hasil penelitian Wairooy (2017) dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebagai konsekuensi dari penelitiannya tentang disiplin kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

### **3.2.2 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

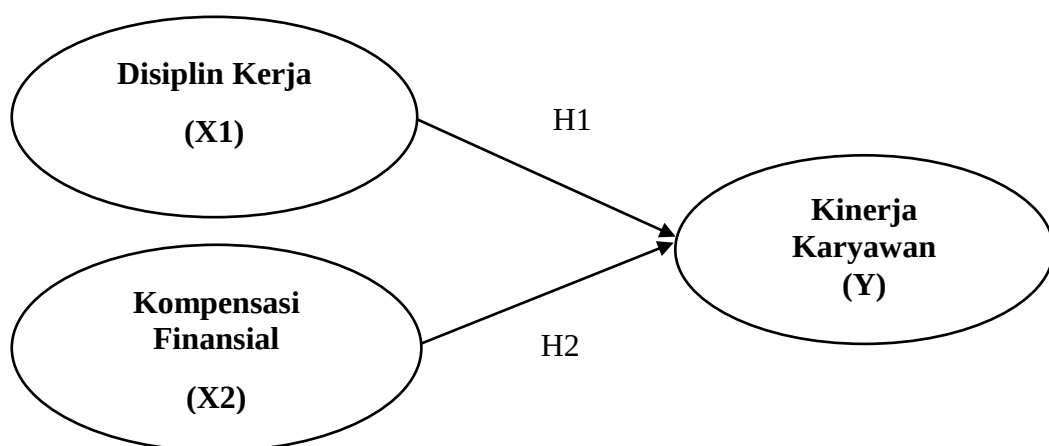
Gomes (2013) menyatakan kompensasi berkaitan erat dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa secara konseptual terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja dan kebijakan kompensasi yang sudah ada dan diterapkan suatu perusahaan akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja para karyawannya. Hasil penelitian yang menganalisis tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian Purnama &

Kempa (2016) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini dapat terlihat bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja. Terdapat alasan orang ingin bekerja adalah untuk uang. Salah satu langkah untuk memotivasi pekerja agar menjalankan seluruh kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan adalah penerapan disiplin dalam bekerja. Jika hal tersebut dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan menghasilkan peningkatan hasil kinerja. Semangat karyawan untuk bekerja akan meningkat karena kompensasi yang diberikan sesuai, akan memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat. Sehingga disiplin kerja dan kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih menyederhanakan kerangka konseptual, disusun seperti berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Proposisi merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal atau diuji kebenarannya mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan atau memprediksi fenomena-fenomena. Dengan demikian hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.

Menurut Sugiyono (2016) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan berbagai teori yang telah dianalisis secara sistematis yang mengacu pada kerangka konseptual, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.