

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian terdahulu**

Adapun penelitian yang menjadi acuan dalam rencana penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Populasi/Sampel	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Staff discipline in Nigerian university Libraries</i> Esharena dan Ufuoma Eruvwe (2003)	Perpustakaan Universitas Benin, Perpustakaan Benin City Dan Delta State University, Abraka/ jumlah populasi 160 staf - 89 Dari Perpustakaan Universitas Benin dan 71 dari Perpustakaan Delta State University	Kualitatif	Pimpinan harus mengambil tindakan tegas setelah adanya tindakan yang melanggar peraturan perusahaan pimpinan harus bersifat adil, tegas dan tidak deskriminatif.	Variabel disiplin kerja	Teknik analisis data Tempat penelitian Waktu penelitian Responden

2.	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Aries susanty & sigit wahyuu baskoro (2011)	Karyawan PT.PLN (persero) APD Semarang /63 orang	Structural Equation Modeling (SEM)	motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja	Variabel motivasi kerja Variabel disiplin kerja	Teknik analisis data Tempat penelitian Waktu penelitian Respon den
3.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan Komitmen organisasional Dede Kurnia Ilahi Mochamad Djudi Mukzam Arik Prasetya (2017)	karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Berjumlah 70 orang	Analisis deskriptif dan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja (Z). karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.	Variabel kepuasan kerja variabel disiplin kerja. Dan teknik analisis yang digunakan	Teknik analisis data Tempat penelitian Waktu penelitian Respon den

4.	<i>Effect of salary and stress on job satisfaction of teachers in district sialkot, pakistan.</i> Saqib Usman, M Tahrir dan Dr. Muhammed Ramzan (2013)	Guru berbagai perguruan tinggi swasta di kabupaten saikot, pakistan sebanyak 87 orang	Analisis deskriptif	Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja	Teknik analisis data Tempat penelitian Waktu penelitian. Responden
5.	<i>The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity</i> Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono (2015)	Pegawai pasar tona'an bangkalan sebanyak 20 orang.	kuantitatif	Motivasi dan disiplin kerja adalah variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan .	Variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja	Teknik analisis data Tempat penelitian Waktu penelitian. Responden

6.	Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Puput maretha sari, Supardi. A.Bakri, Yulliansah M.diah (2015)	Lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera selatan sebanyak 99 orang	Regresi linier	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.	Variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja	Teknik analisis data Tempat penelitian Waktu penelitian, Responden
----	--	---	----------------	--	---	---

*Sumber : data diolah*

## 2.2 Tinjauan teori

### 2.2.1 Definisi Disiplin kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2014:193).

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92)

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi (Simmamora, 2006:610)

Disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kegiatan mematuhi aturan-aturan perusahaan baik dalam hal jam kerja, seragam kerja maupun dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu. Dengan adanya disiplin diharapkan karyawan memiliki integritas dan motivasi kerja yang lebih baik untuk memajukan perusahaan.

### **2.2.2 Indikator disiplin kerja**

Mengacu pada teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2014:194) disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran

Kehadiran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu karyawan saat memulai pekerjaannya dan jumlah kehadiran karyawan tersebut.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan karyawan saat bekerja dengan peraturan perusahaan yang sudah dibuat.

3. Ketaatan pada standart kerja

Ketaatan pada standart kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepatuhan karyawan mentaati standart operasional prosedur yang berlaku.

### **2.2.3 Jenis-jenis disiplin kerja**

#### *1. Self discipline* (disiplin diri)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku

#### *2. Command discipline* (perintah disiplin)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain ( Terry dalam Karnadi , 2016)

### **2.2.4 Tipe-tipe disiplin kerja**

Menurut (Handoko, 2003) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu:

#### *1. Disiplin preventif*

Yaitu kegiatan yang mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah

#### *2. Disiplin korektif*

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

### 3. Disiplin *progresif*

Yaitu tindakan pemberian hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang.

## 2.3 Kepuasan kerja

### 2.3.1 Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008)

. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:57)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014:202)

### 2.3.2 Faktor-faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut (Hasibuan, 2014:203) :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### **2.3.3. Indikator-indikator kepuasan kerja.**

Mengacu pada teori yang dikemukakan (Ivancevich, 2007:90) kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah dimana karyawan merasa senang ataupun tidak senang dengan pekerjaan ataupun dengan tempat dimana ia bekerja. Indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Imbalan pekerjaan

imbalan pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang diterima karyawan baik berupa uang, barang atau penghargaan setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya

2. Peluang promosi

Peluang promosi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan merasa bekerja dengan senang di Alfamart karena berpeluang untuk di promosikan naik jabatan.

3. Hubungan rekan kerja

Hubungan rekan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan antar karyawan yang bekerja di Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dimana karyawan menyenangi pekerjaannya

5. Keamanan pekerjaan.

Keamanan pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jaminan keamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik gangguan keamanan dari orang maupun hal-hal lain yang dapat menelakakan keryawan.

## **2.4. Motivasi kerja**

### **2.4.1 Definisi motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan (Luthans, 2006:90)

Motivasi kerja akan mendorong seseorang semangat untuk menegakkan kedisiplinan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman (Hasibuan, 2014)

### **2.4.2 Tujuan motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2014 : 146) ada beberapa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Menjaga kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas,kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.4.3 Konsep model motivasi

Menurut (Hasibuan ,2014:148) konsep model motivasi adalah sebagai berikut:

1. Model tradisional
 

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu diterapkan sistem insentif yaitu memberikan insentif (uang/ barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/ barang) saja.
2. Model hubungan manusia
 

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan nonmateril karyawan, motivasi akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materil dan nonmateril.
3. Model sumber daya manusia
 

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti .jadi menurut model sumber daya manusia,untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi moral/gairah seseorang dalam bekerja akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya ada dua metode motivasi yaitu metode langsung dan tak langsung.

  - a. Metode langsung
 

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
  - b. Metode tak langsung.
 

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tak langsung

besar pengaruh nya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **2.4.4 Jenis-jenis motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2014 : 150 ) ada dua jenis motivasi yaitu:

##### **1. Motivasi positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### **2. Motivasi negatif.**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang motivasi seperti ini dapat berakhir kurang baik.

#### **2.4.5 Indikator-indikator motivasi kerja**

Menurut (Maslow dalam Hasibuan 2014:153) indikator motivasi kerja dapat diukur melalui:

##### **1. Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.

##### **2. Kebutuhan rasa aman.**

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam

### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya.

### 4. Kebutuhan akan harga diri

kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi

### 5. Aktualisasi diri

Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

## **2.5 Kompensasi**

### **2.5.1 Definisi kompensasi**

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007:244 )

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014 : 118)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. (Sikula dalam Hasibuan, 2014 : 118).

Kompensasi yaitu segala bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan baik berupa uang maupun barang baik langsung atau tak langsung.

### **2.5.2 Tujuan pemberian kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2012 : 121)

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.
2. Kepuasan kerja  
Dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* karyawan relative kecil.
6. Disiplin

dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan)

### **2.5.3 Asas kompensasi.**

Besarnya kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asa adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konstitusi.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, peneraapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konstitusi yang berlaku.

### **2.5.4 Metode kompensasi**

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan jamak (Hasibuan, 2014 : 123)

1. Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

## 2. Metode jamak.

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan pada beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada.

### **2.5.5 Sistem pemberian kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2014 : 123-124) sistem pemberian kompensasi ada tiga yaitu :

#### 1. Sistem waktu

Besaran kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi kompensasi sistem waktu relatif mudah serta dapat diterakan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

#### 2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan atau unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

#### 3. Sistem borongan

Adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama waktu pengerjaannya

### **2.5.6 Indikator-indikator kompensasi**

Menurut (Hasibuan , 2014:127) menyatakan bahwa indikator kompensasi dapat diukur melalui:

#### 1. Asuransi

Adalah jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

#### 2. Gaji

Gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah imbalan yang didapat karyawan setelah melakukan pekerjaannya

#### 3. Bonus

Bonus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang di dapat karyawan baik berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan setelah karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang melebihi target yang ditentukan,

#### 4. Tunjangan

Tunjangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang didapat karyawan baik berupa uang atau barang untuk menunjang kebutuhannya.

## **2.6 Hubungan antar variabel**

### **2.6.1 Hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja**

Tingkat motivasi kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan kedisiplinannya terhadap perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Baskoro, 2012) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan berpotensi mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tersebut untuk semakin tinggi.

dalam penelitian yang dilakukan (Karnadi, 2016) juga membuktikan bahwa jika tingkat motivasi karyawan rendah maka tingkat kedisiplinan juga akan menurun tetapi jika motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kedisiplinan juga akan semakin tinggi. Motivasi dapat dipahami sebagai keadaandalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi sangat bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja dan dapat membawa implikasi pada meningkatnya disiplin kerja. Bekerjasama dengan seseorang yang memiliki motivasi tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Dengan demikian suatu pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Dengan demikian faktor motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting mengingat hasil kerja yang baik dan maksimal akan membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

### **2.6.2 Hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Semakin baik motivasi kerja karyawan akan semakin baik mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Brahmasari \, 2008) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya memang sangat diperlukan motivasi kerja karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan (Mangkunegara, 2005:101) bahwa jika karyawan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan cenderung merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

### **2.6.3 Hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Kompensasi yang didasari atas gaji, asuransi, bonus tunjangan yang diberikan perusahaan dengan baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Sari, 2009) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung dengan teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2014:121) Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### **2.6.4 Hubungan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja**

Semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka semakin baik juga tingkat kedisiplinan yang dilakukan karyawan

dalam penelitian yang dilakukan (Sudarwin, 2014) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya tingkat disiplin kerja karyawan pada saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Didukung pula dengan teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2014:203) Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

#### **2.6.5 Hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja**

Kompensasi yang berupa gaji,bonus,asuransi,tunjangan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Lamingrum, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Karena semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan maka semakin besar juga motivasi karyawan untuk bekerja. Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2014:121) kompensasi dapat dijadikan sebagai suatu indikator untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena semakin tinggi kebutuhan seseorang maka keinginan untuk memenuhi kebutuhannya sangat tinggi maka karyawan memerlukan kompensasi untuk memenuhi kebutuhannya. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### **2.6.6 Hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja**

Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu pada karyawan akan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sari, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Didukung juga dengan teori yang dikemukakan (Hasibuan, 2014:122) Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

## **2.7 Kerangka konseptual**

Untuk menggambarkan hubungan antar variabel, berikut akan disajikan kerangka konseptual yang disusun berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan penelitian sebelumnya, yang akan menjelaskan bagaimana pengaruh yang terjadi pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Y1) dan disiplin kerja (Y2). Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja semakin baik pemberian kompensasi perusahaan pada karyawan maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang baik maka berpengaruh menurun terhadap disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun.

Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maka semakin besar kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan rendah maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

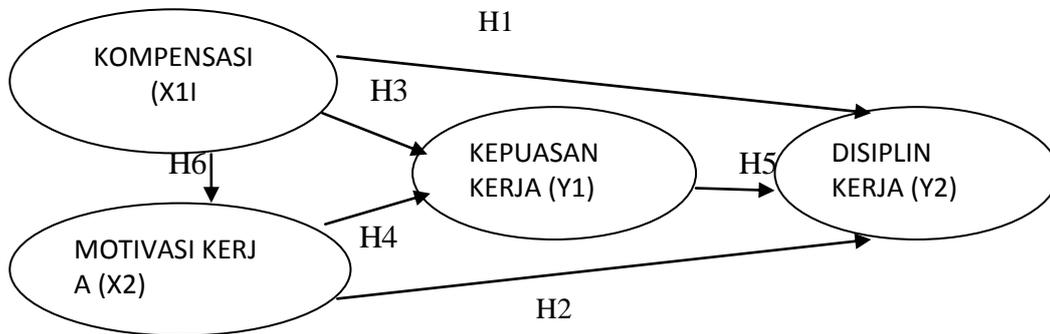
Motivasi terhadap kepuasan kerja semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan apabila karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun

Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan apabila tingkat kepuasan kerja karyawan sangat rendah maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun.

Kompensasi terhadap motivasi kerja semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan apabila pemberian kompensasi yang dilakukan karyawan kurang baik maka tingkat motivasi kerja karyawan tersebut akan menurun.

Adapun kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**



## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan berbagai teori dan menganalisis secara kritis serta sistematis yang mengacu pada kerangka konseptual, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Semakin kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.
- H2 : Semakin motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.
- H3 : Semakin kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.
- H4 : Semakin motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.
- H5 : Semakin kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.
- H6 : Semakin kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.