

BAB II

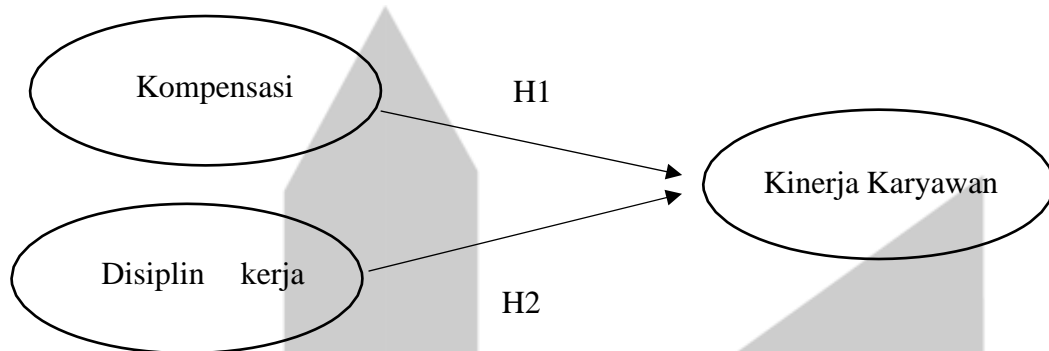
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.2.1 Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endart, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, Arif Syafi'ur Rochman (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Prasetyo, *et al.* (2021) yang berjudul “Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia” dan diterbitkan oleh Journal of Hunan University Natural Sciences volume 48 No 6 tahun 2021. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai perusahaan badan publik milik daerah dengan menggunakan metode sampel *Purposive Sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja pada pegawai badan publik daerah. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endart, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, Arif Syafi'ur Rochman (2021):



Sumber : Data diolah pemikiran Indra Prasetyo *et al* (2021:279)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Indra Prasetyo

Hasil Penelitian :

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung dari 10,463 dan nilai Sig pada tabel sebesar 0,000, dan tingkat signifikansi = 0,01 atau = 0,00. Ternyata nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H0 adalah ditolak, dan H1 diterima yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan milik umum milik daerah, hal ini dapat diartikan jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik. Disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat

Persamaan :

1. Memiliki variabel X1, X2 dan Y yang sama, yaitu X1 = Kompensasi, X2 = Disiplin kerja dan Y = Kinerja Karyawan
2. Menggunakan metode kuantitatif
3. Menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian

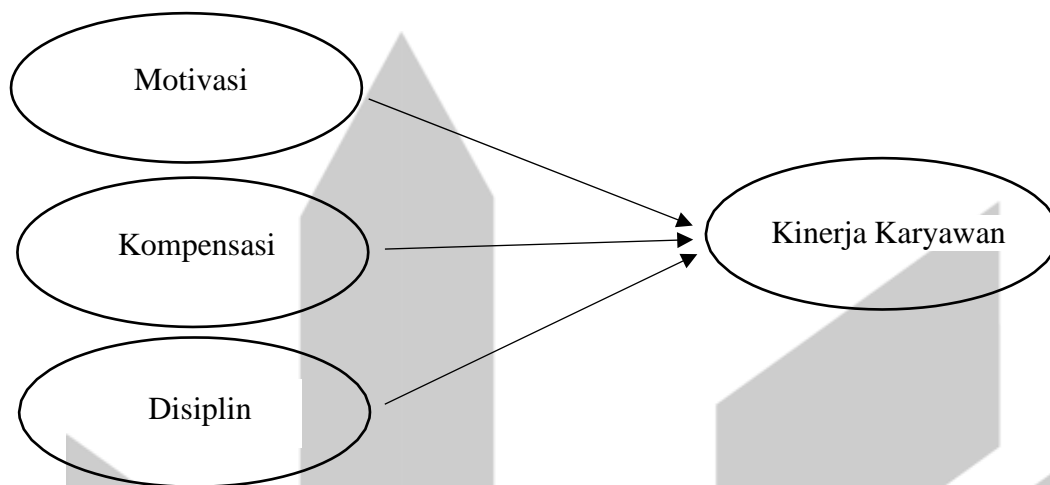
Pebedaan :

1. Menggunakan objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada perusahaan manufaktur di Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA di Kota Surabaya
2. Proses pengolaan data pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS sebagai instrument pengolaan data, sedangkan penelitian ini menggunakan PLS

2.1.2 Sukriyani (2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukriyani. (2021) yang berjudul *“The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer”* dan diterbitkan oleh *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* volume 4 No 1 2021. Penelitian ini bertujuan untuk dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat publik daerah di lingkungan pemerintah kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan instrumen berupa angket. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, dipilih 143 responden dari empat instansi pemerintah daerah di Kabupaten Kepulauan Yapen. Program statistik SPSS digunakan untuk menganalisis data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Sukriyani (2021) :



Sumber : Data diolah Sukriyani (2021:907)
 Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Sukriyani (2021)

Hasil penelitian :

Penelitian menunjukkan bahwa Hasil t hitung untuk variabel motivasi adalah $-0,872$, sedangkan sig. nilainya adalah $0,385$. Mengingat bahwa sig. nilai $0,385$ lebih besar dari $0,05$ artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Kepulauan Yapen.

Persamaan :

1. Memiliki variabel X dan Y yang sama, yaitu X = Kompensasi dan Y = Kinerja Karyawan
2. Menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian
3. Mengganakan metode kuantitatif

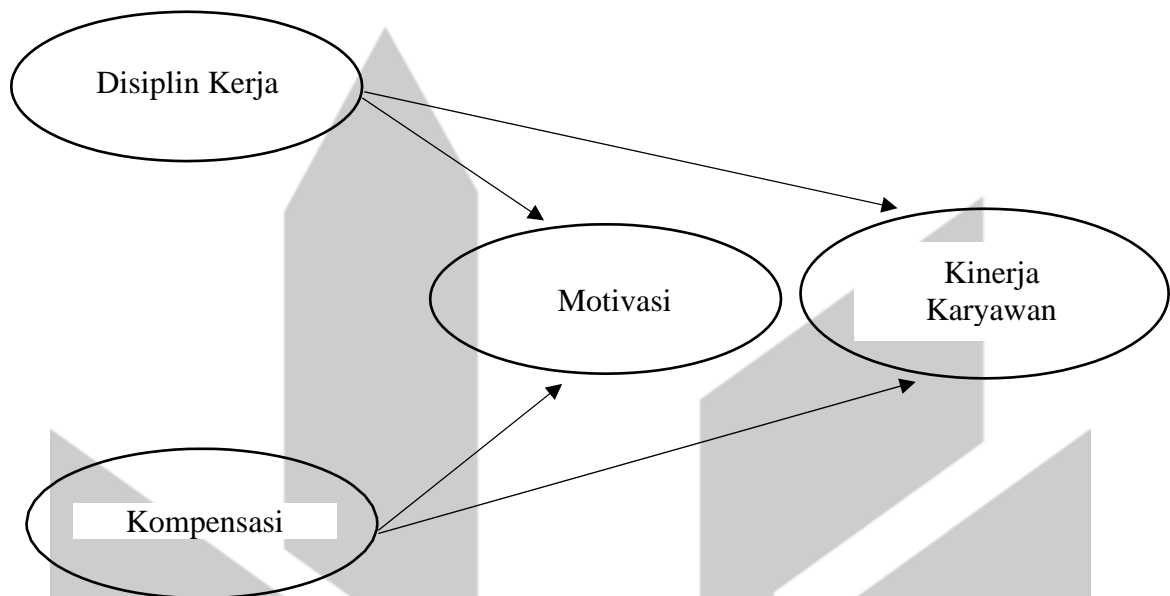
Perbedaan :

1. Menggunakan objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Yapen, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA di Kota Surabaya
2. Penelitian terdahulu menggunakan SPSS sebagai instrument pengelolaan data, sedangkan penelitian ini menggunakan PLS

2.1.3 Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'I, Khairul Bahrn, Hilyati Milla, Suharmi (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi,et al (2020). yang berjudul *“The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia”* dan diterbitkan oleh *International Journal of Multicultural and Multiregligious Understanding* volume 7 No 1 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini. sehingga hasil penelitian ini mampu menjelaskan fenomena, teori dan temuan empiris memediasi motivasi kerja terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'I, Khairul Bahrn, Hilyati Milla, Suharmi (2020) :



Sumber : Data diolah Riyanto Efendi et al (2020:695)
 Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Riyanto Efendi et al (2020:695)

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan :

1. Menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian
2. Mengganakan metode kuantitatif
3. Memiliki variabel Y yang sama, yaitu $Y = \text{Kinerja Karyawan}$

Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi berupa *work motivation* sedangkan peneliti sekarang tidak menggunakan variabel mediasi
2. Menggunakan objek yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada UMKM batik di Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian yang dilakukan ini menggunakan objek penelitian di perusahaan PT JASAMARGA di Kota Surabaya
3. Penelitian terdahulu menggunakan SPSS sebagai instrument pengelolaan data, sedangkan penelitian ini menggunakan PLS

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	Indra Prasetyo , Esa Wahyu Endarti , Budi Endart , Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, Arif Syafi'ur Rochman (2021)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia</i>	Y = Kinerja Karyawan X1= Kompensasi X2 = Disiplin	80 responden yang dibagikan kepada karyawan	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data diolah menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung dari 10,463 dan nilai Sig pada tabel sebesar 0,000, dan tingkat signifikansi = 0,01 atau = 0,00. Ternyata nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H0 adalah ditolak, dan H1 diterima yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan milik umum milik daerah, hal ini dapat diartikan jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik. Disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	Sukriyani (2021)	<i>The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Motivasi X2 = Kompensasi X3 = Lingkungan Kerja	143 responden dari 4 instansi pemerintah daerah	Program statistik SPSS digunakan untuk menganalisis data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.	Penelitian menunjukkan bahwa Hasil t hitung untuk variabel motivasi adalah -0,872, sedangkan sig. nilainya adalah 0,385. Mengingat bahwa sig. nilai 0,385 lebih besar dari 0,05 artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Kepulauan Yapen.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa'I, Khairul Bahrin, Hilyati Milla, Suharmi (2020)	<i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Disiplin X2 = Kompensasi	98 responden yang dibagikan kepada UMKM batik di Kota Yogyakarta	pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur untuk menguji hipotesis. Data diolah menggunakan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber data diolah : Indra Prasetyo et.al, (2021); Sukriyani, (2021); Riyanto Efendi et al, (2020)

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:278) Kinerja adalah cara untuk memastikan bahwa pekerja atau kru individu mengetahui harapan mereka dan terus fokus pada kinerja yang efektif, dengan memperhatikan tujuan, dimensi, dan evaluasi. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang disiapkan. Menurut Indra Prasetyo *et al.* (2021:279) Kinerja dilaksanakan oleh staf yang memiliki keterampilan, keterampilan, motivasi, dan minat. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan staf mereka akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

Menurut Sukriyani (2021:905) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang relevan. Suatu perusahaan menerapkan kriteria tertentu selama periode tertentu dalam menilai kinerja karyawannya. Menurut (Rivai & Sagala dalam Sukriyani 2021:905) Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dalam hal ini seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu.

Kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan. Ini adalah kombinasi dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi

(bagaimana dia mencapainya). Sedangkan menurut definisi (Wirawan dalam

Sukriyani 2021:905) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi selama waktu tertentu.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila karyawan yang menjalankan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya memiliki kemampuan atau kompetensi dalam kepemimpinan (Arif ,*et al* dalam Sukriyani 2021:905).

Menurut Riyanto Efendi *et al* (2020:690) Kinerja merupakan selaku hasil kerja baik mutu ataupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Menurut pendapat tentang kinerja yang sudah disebutkan, bisa disimpulkan kalau kinerja ialah hasil dari penerapan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan oleh organisasi.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:281) antara lain :

1. Tujuan

Tujuan adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dan ukuran yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Umpan Balik

Umpan Balik adalah pendekatan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan guna mengkomunikasikan umpan balik positif dan negatif tentang kinerja, pelatihan dan pengembangan karyawan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan segala sesuatu yang bisa digunakan sebagai penghubung untuk mencapai tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang melandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja

6. Motif

Motif merupakan alasan bagi seorang karyawan yang menampilkan hasil kerjanya.

7. Peluang

Peluang sangat penting untuk karyawan karena adanya peluang karyawan bisa mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Terdapat indikator-indikator menurut Riyanto Efendi *et al* (2020:691) antara lain :

1. Kualitas kerja

Kualitas Kerja merupakan pemahaman seorang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah kegiatan perilaku atau kegiatan penyampaian pesan atau informasi untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah masalah.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan Waktu adalah hal yang perlu dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4. Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan melakukan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:281)

2.2.2 Kompensasi

Menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:278) Kompensasi berarti semua pendapatan dalam bentuk uang, barang tidak langsung atau langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa perusahaan. Kompensasi adalah biaya perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan alih-alih kontribusi layanan mereka

kepada organisasi. Perusahaan membedakan kompensasi dengan upah yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sukriyani (2021:906) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan. Pembayaran kompensasi adalah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan segala bentuk penghargaan kepada individu sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Kompensasi bagi seorang karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan kerjanya. Ini adalah layanan moneter dan non-moneter yang diterima oleh seorang karyawan

Menurut Riyanto Efendi *et al* (2020:691) Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan dari organisasi dalam bentuk uang dan barang. Menurut (Mardiyanti dalam Riyanto 2020:691) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi finansial dan non finansial. Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang ada diterima oleh karyawan organisasi berupa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial.

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:281) antara lain :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai hasil kinerjanya sebagai karyawan yang sudah berkontribusi jasanya kepada perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan balasan keuangan langsung yang diberikan kepada karyawan yang berdasarkan pada jam lembur yang diterima karyawan sesuai dengan lembur yang dilakukannya.

3. Insentif

Insentif merupakan bonus yang diterima langsung oleh karyawan yang kinerjanya melebihi target perusahaan.

4. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan bonus yang diberikan berdasarkan peraturan perusahaan kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawannya dengan cara memfasilitasi karyawan dengan fasilitas Kesehatan dan jaminan keselamatan kerja yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaannya.

Terdapat indikator-indikator kompensasi menurut Riyanto Efendi *et al* (2020:692) antara lain:

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas bantuannya kepada perusahaan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung yang diberikan karyawan seperti uang kegiatan yang digunakan untuk liburan, asuransi, atau kepedulian keagamaan.

3. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang sifatnya bisa memberikan kenyamanan, rasa tenan, dan kepuasan melalui hal-hal non material seperti lokasi dan jam kerja yang fleksibel yang dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar semakin giat bekerja.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:281)

2.2.3 Disiplin Kerja

Menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:279) Disiplin Kerja adalah fungsi operasi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional utama dari pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja pegawai dan semakin baik pula prestasi kerja. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal tanpa disiplin kerja karyawan yang baik. Disiplin kerja berarti hati nurani dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Kesadaran adalah orang yang sadar akan kewajiban dan tanggung jawab seseorang yang secara sukarela mentaati segala aturan. Kesediaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang, baik tertulis maupun tidak, mengikuti hukum perusahaan.

Menurut Riyanto Efendi *et al* (2020:691) Disiplin kerja merupakan aspek sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi. Menurut (Yuliana *et al* dalam Riyanto Efendi 2020:691) adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi berbagai peraturan kantor yang ditentukan. Sedangkan menurut (Widodo dkk dalam Riyanto Efendi 2020:691) Disiplin kerja adalah aturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap aktivitas dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:281) antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan contoh dan panutan oleh para bawahannya

3. Balas Jasa

Balas Jasa sangat mempengaruhi ketertiban pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan serta kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat adalah tindakan nyata dan sangat efisien dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan adanya pengawasan melekat atasan langsung memberi arahan kepada karyawan.

6. Hukuman

Hukuman sangat penting dalam menjaga ketertiban karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat sehingga karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan kegiatan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinann harus berani dan tegas, berperan untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan merupakan hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Terdapat indikator-indikator disiplin kerja menurut Riyanto Efendi *et al* (2020:691) antara lain:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan Waktu merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu benar.

2. Cara menggunakan peralatan kerja

Cara menggunakan peralatan kerja karyawan harus berhati hati dalam penggunaan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Kepatuhan dengan aturan kerja

Kepatuhan dengan aturan kerja karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan disiplin kerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo *et al* (2021:281)

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Indra Prasetyo *et al* (2021:279) bahwa berpengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan. Kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menjaga karyawan dengan baik. Kompensasi jika tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka yang terjadi adalah penolakan halus hingga penolakan dengan kekerasan melalui demonstrasi karena kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama karyawan bekerja.

Hasil penelitian Riyanto Efendi *et al* (2020:697) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi akan berpengaruh positif apabila karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja yang dilakukan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan cita-citanya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Indra Prasetyo *et al* (2021:279) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Disiplin kerja adalah sikap rela seseorang untuk mengikuti dan menghormati aturan-aturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat besar, baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian Riyanto Efendi (2020:693) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kahsifa dan Nugraheni dalam Riyanto Efendi 2020:693). Penelitian yang dilakukan oleh (Putri dan Riyanda dalam Riyanto Efendi 2020:693) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayani dalam Riyanto Efendi 2020:693) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

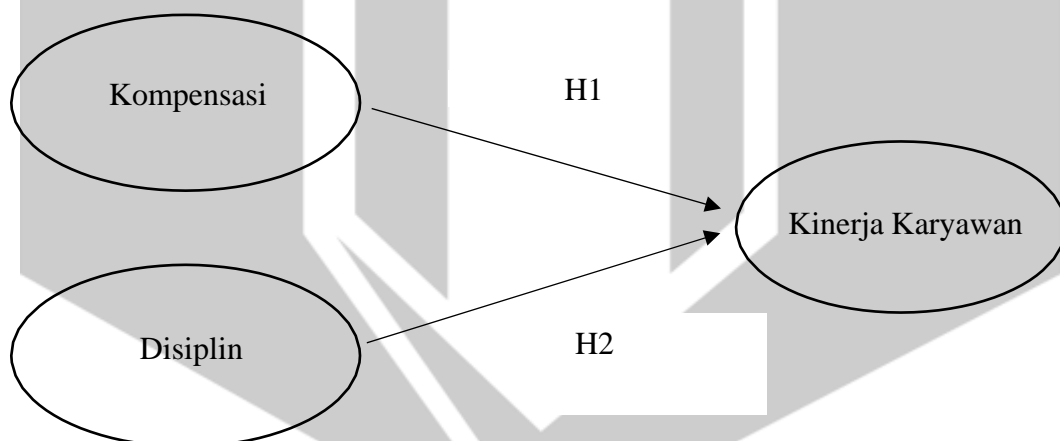
Kedisiplinan pegawai dapat diterapkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu ditaati oleh semua pegawai, maka dapat dikatakan disiplin kerja pegawai terlaksana dengan baik. Disiplin kerja yang tinggi dan

optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah sebuah model konseptual yang kemudian dimanfaatkan sebagai teori yang berkaitan dengan beberapa faktor dalam penelitian atau yang sudah diidentifikasi sebagai suatu masalah penting.

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Sumber : Indra Prasetyo *et al* (2021:281)
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Alvina Nikmatul Hikmah

2.5.Hipotesis

Dalam penelitian ini yang disusun terdiri dari hipotesis penelitian sebagai acuan awal pada penelitian ini didasarkan dari teori dan penelitian terdahulu.

H1: Diduga kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA

H2 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT JASAMARGA SURABAYA