

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang memuat persamaan, persamaan, dan perbedaan subjek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan topik serupa dengan:

2.1.1 Indra Prasetyo, et al,(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*”. Penelitian ini diterbitkan pada jurnal *Of Hunan University (Natural Sciences)* tahun 2021, Vol 48. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pada variabel Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BUMD. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin, jika dihitung menggunakan rumus slovin akan menghasilkan sampel sebanyak 80 pegawai BUMD. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik. Hasil penelitian pada jurnal ini adalah berdasarkan

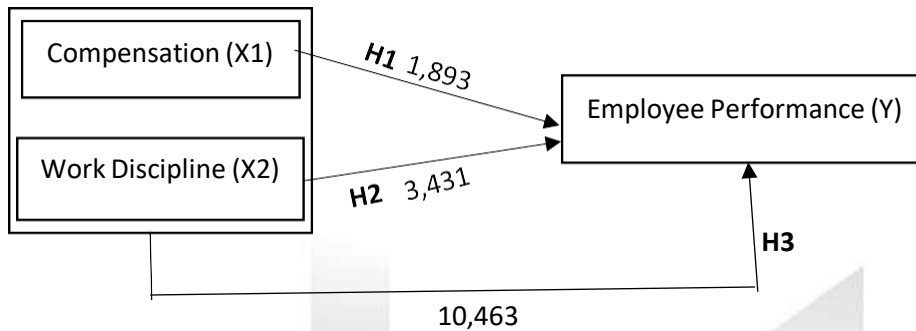
hasil uji t variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD, hasil uji t variabel disiplin kerja diketahui berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah. Dari hasil uji f dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dengan sekarang sama yaitu kompensasi dan disiplin kerja.
- b) Variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan.
- c) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
- d) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu BUMD sedangkan pada penelitian sekarang generasi Z di Sidoarjo.
- b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu dilakukan tahun 2021 sedangkan pada penelitian sekarang pada tahun 2023.



Sumber : Indra Prasetyo, *et al.*,(2021)

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran Indra Prasetyo, *et al.*,(2021)

2.1.2 Riut Iptian, *et al.*,(2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riut Iptian *et al.*, (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*” Penelitian ini diterbitkan oleh *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* (Vol 7 tahun 2020). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi di bawah 100 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada jurnal ini adalah menunjukkan bahwa disiplin kerja

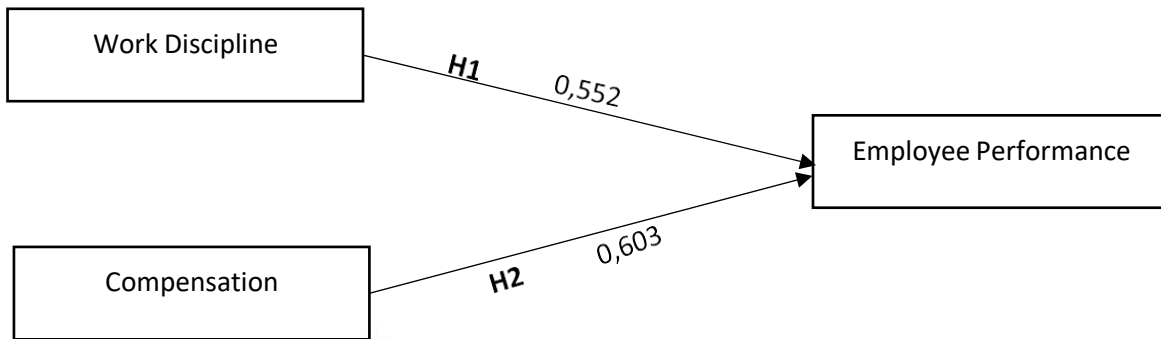
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 34,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 65,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dengan sekarang sama yaitu kompensasi dan disiplin kerja.
- b) Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
- c) Menggunakan teknik kuantitatif
- d) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
- e) Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu sedangkan pada penelitian sekarang yaitu karyawan generasi Z di Sidoarjo.
- b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023
- c) Tidak memiliki hipotesis yang di uji secara simultan



Sumber : Riut Iptian, *et al.*,(2020)

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran Riut Iptian, *et al.*,(2020)

2.1.3 Riyanto Efendi, *et al.*, (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*”. Penelitian ini diterbitkan oleh *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* (Vol 7 tahun 2020). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM batik di kota Yogyakarta Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik di Kota Yogyakarta, Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan populasi berjumlah 98 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, 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 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

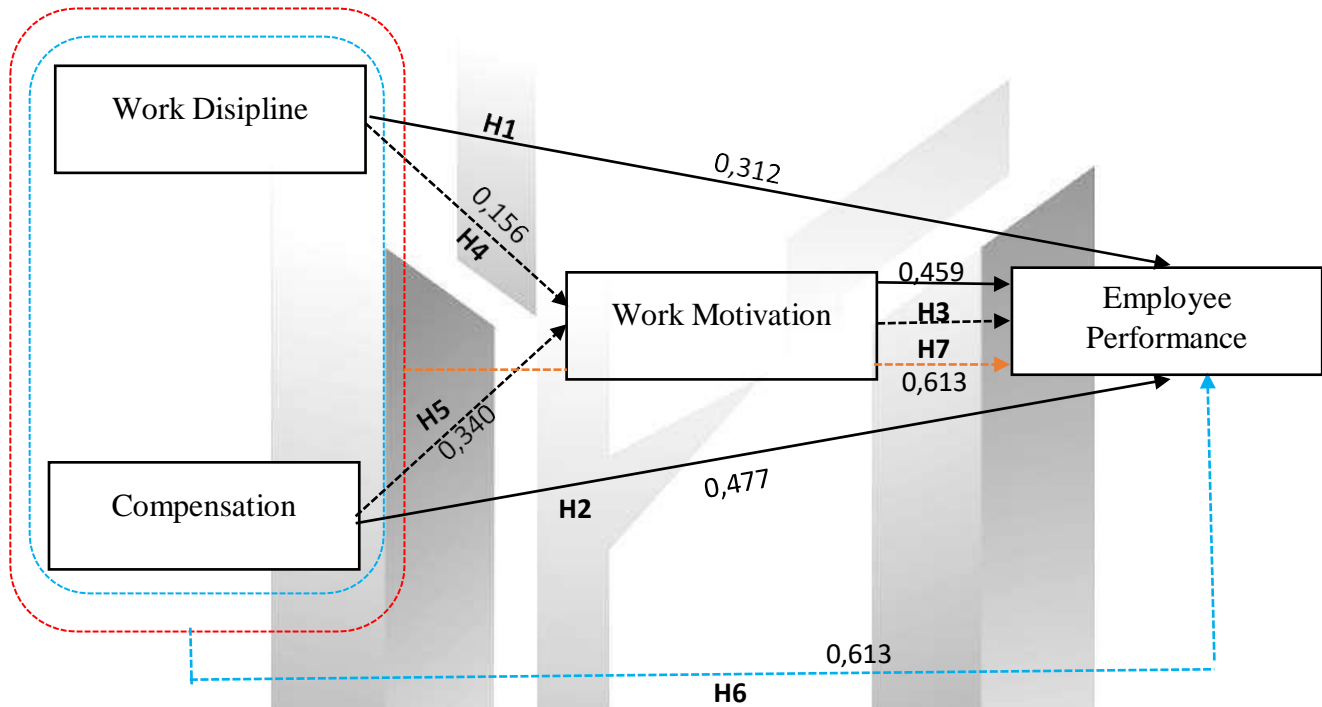
Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dengan sekarang sama yaitu variabel disiplin kerja dan kompensasi.
- b) Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
- c) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
- d) Menggunakan pendekatan kuantitatif

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu adalah karyawan UMKM batik di Kota Yogyakarta Indonesia sedangkan pada penelitian sekarang yaitu generasi Z di Sidoarjo.
- b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2023
- c) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel mediasi yaitu motivasi kerja sedangkan pada penelitian sekarang tidak menggunakan mediasi

- d) Penelitian terdahulu memiliki tujuh hipotesis sedangkan pada penelitian sekarang hanya tiga hipotesis



Sumber : Riyanto Efendi, *et al*, (2020)

Gambar 2. 3

Kerangka Pemikiran Riyanto Efende, *et al*,(2020)

2.1.4 Tubagus Angga Dheviests (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Angga Dheviests & Riyanto, (2020) yang berjudul “*The Influence Of Work Disiplin, Self-Efficacy And Work Environment On Employee Performance In The Building Plant D Departement At PT Gajah Tunggal Tbk*”. Penelitian ini diterbitkan oleh *international journal of innovative science and research technology* (Vol 5 tahun 2020). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Gedung Pabrik D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk di kota Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Gendung Pabrik D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi sebanyak 203 dengan besar sampel sebanyak 134 responden. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

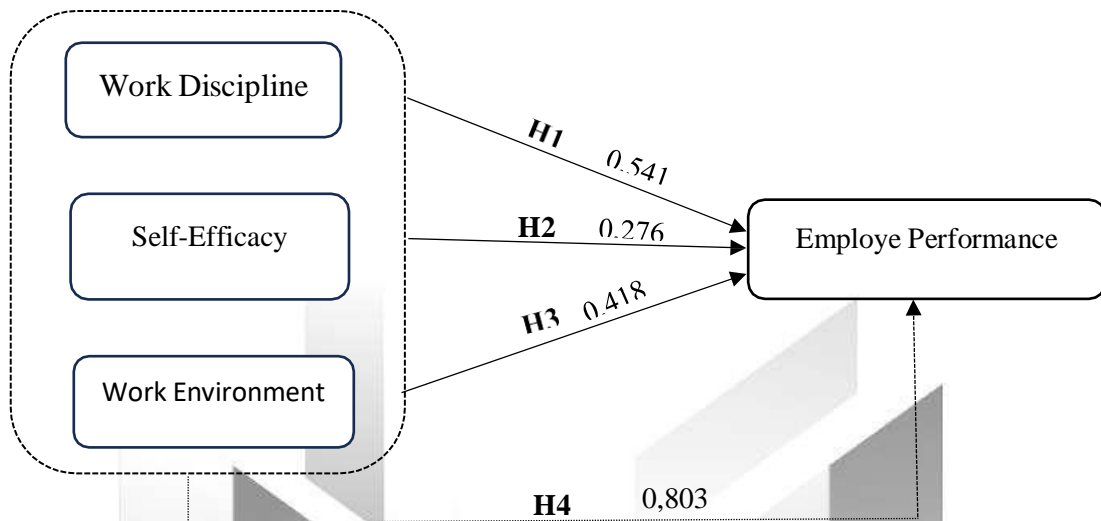
Persamaan Dengan Peenelitian Terdahulu :

- a) Variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama yaitu disiplin kerja
- b) Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan

- c) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
- d) Menggunakan pendekatan kuantitatif

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Objek yang digunakan penelitian terdahulu adalah Karyawan Di Gendung Pabrik D Department at PT Gajah Tunggal Tbk sedangkan pada penelitian sekarang yaitu karyawan generasi Z di Sidoarjo.
- b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2023.
- c) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel independen yaitu efikasi diri dan lingkungan kerja sedangkan pada penelitian sekarang tidak ada.
- d) Penelitian terdahulu memiliki empat hipotesis sedangkan pada penelitian sekarang hanya tiga hipotesis.



Sumber : Tubagus Angga Dheviests & Riyanto, (2020)

Gambar 2. 4

Kerangka pemikiran Tubagus Angga Dheviests & Riyanto, (2020)

2.1.5 Araffat, et, al, (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Araffat et al., (2020) yang berjudul *“The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance In The Department Of Transportation Dompu District”*. Penelitian ini diterbitkan oleh *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* (Vol 7 tahun 2020). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan populasi berjumlah 93 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

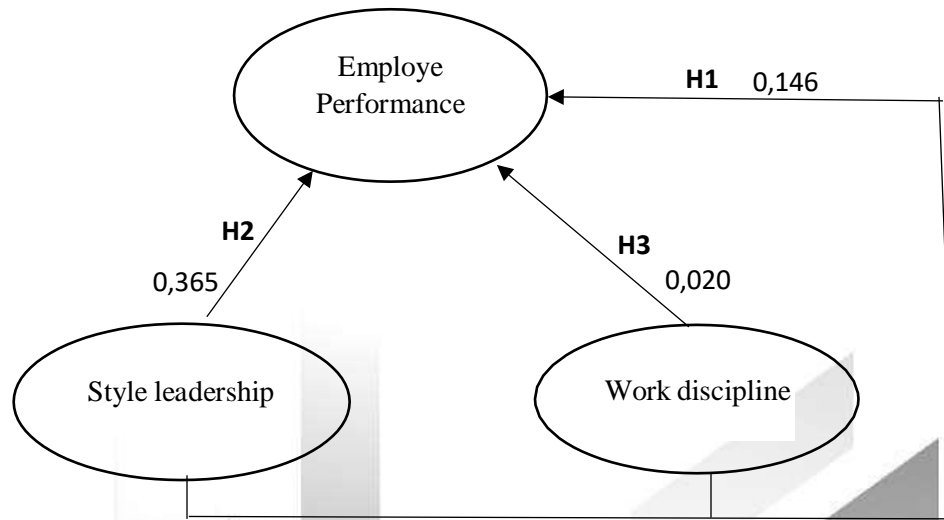
berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu.

Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama yaitu disiplin kerja.
- b) Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan
- c) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

- a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu adalah karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu sedangkan penelitian sekarang yaitu karyawan generasi Z di Sidoarjo.
- b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu yaitu 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2023.
- c) Penelitian terdahulu memiliki variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian sekarang tidak ada.



Sumber : Araffat, *et, al*, (2020)

Gambar 2. 5
Kerangka pemikiran Araffat *et al.*, (2020)

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Indra Prasetyo, <i>et al</i> ,(2021)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Kompensasi X2 = Disiplin Kerja	80 Responden dengan objek penelitian yaitu BUMD	Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik	Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja diketahui berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
	Riut Iptian; Zamroni;	<i>The Effect of Work Discipline and</i>	Y = Kinerja Karyawan	40 Responden dengan objek penelitian	Metode analisis dalam penelitian ini	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	Riyanto Efendi (2020)	<i>Compensation on Employee Performance</i>	X1 = Disiplin Kerja X2 = kompensasi	adalah PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu	adalah analisis regresi linier berganda	Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Riyanto Efendi, et al, (2020)	<i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Disiplin Kerja X2 = kompensasi	98 Responden dengan objek penelitian adalah UMKM batik di Kota Yogyakarta Indonesia	Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Yogyakarta City, Indonesia</i>				kinerja pegawai, Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4	Tubagus Angga Dheviests & Riyanto, (2020)	<i>The Influence Of Work Disiplin, Self-Efficacy And Work</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Disiplin Kerja	populasi sebanyak 203 dengan besar sampel sebanyak 134	Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Environment On Employee Performance In The Building Plant D Departement At PT Gajah Tunggal Tbk</i>	X2 = Efikasi Diri X3 = Lingkungan Kerja	responden dengan objek penelitian adalah karyawan Gedung Pabrik D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk di kota Jakarta	regresi linier berganda	Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Araffat, et, al, (2020)	<i>The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance In The</i>	Y = Kinerja Karyawan X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja	populasi berjumlah 93 responden dengan objek penelitian adalah karyawan	Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Department Of Transportation Dompu District</i>		Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu		karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu.

Sumber: Riyanto Efendi, *et al.*, (2020), Indra Prasetyo, *et al.*, (2021), Riut Iptian *et al.*, (2020), Tubagus Angga Dheviests & Riyanto, (2020), Araffat, *et, al*, (2020)

2.2 Landasan Teori

Pada bagian ini akan menjabarkan landasan teori dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Landasan teori merupakan dasar penelitian yang harus dilakukan agar penelitian yang dilakukan peneliti saat ini mempunyai dasar yang kuat. Landasan teori juga menjadi dasar dalam menyusun kerangka pemikiran peneliti saat ini. Berikut adalah teori dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.2.1 Kompensasi

Menurut William B. Warther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan karyawan, baik upah perjam atau gaji berkala dimana departemen personalia biasanya merancang dan mengelolah kompensasi karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai kinerja karyawan, memastikan bahwa karyawan diberi kompensasi yang adil, mempertahankan karyawan atau mengurangi pergantian karyawan. Memiliki karyawan yang berkualitas, mengendalikan biaya, dan mematuhi peraturan merupakan aset perusahaan yang berharga. Sehingga kompensasi memainkan peran penting dalam menjaga roda perusahaan berputar (Analisa Daily, 12 Agt 2022).

Ketika karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja, maka karyawan akan memiliki performa kerja lebih baik (Majo, 06 Mar 2024)

Menurut Efendi *et al.*, (2020:146) Kompensasi adalah segala jenis hal yang diterima karyawan dari perusahaan dalam bentuk kompensasi finansial langsung,

finansial tidak langsung, dan non-finansial. Menurut Robbins (1997) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) ada dua jenis kompensasi: kompensasi internal dan kompensasi eksternal. Menurut Sartono (2018) Kompensasi juga merupakan pendapatan yang diterima karyawan dari organisasi dalam bentuk uang atau barang. Dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:278) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan. Karyawan membedakan antara upah dan kompensasi yang adil dan layak yang karyawan terima dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan berharap bahwa penghargaan ini diberikan sebagai imbalan atas peningkatan kinerja karyawan.

Menurut dessler (2000) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) Indikator kompensasi adalah :

a) kompensasi finansial langsung

kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayar secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

b) kompensasi finansial tidak langsung

kompensasi finansial tidak langsung yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pensiun.

c) kompensasi non finansial

kompensasi non-finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja.

Indikator kompensasi dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:280)

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah

Upah adalah imbalan finansial secara langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja atau pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

d) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap seluruh karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo *et al.*, (2021:280)

2.2.2 Disiplin Kerja

Dalam penelitian Tubagus Angga Dheviests & Riyanto, (2020:1063) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang telah ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin dapat di artikan sebagai perilaku yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian Araffat *et al.*, (2020:759) Disiplin dartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Efendi dkk (2020:146) Disiplin kerja merupakan perilaku individu yang menaati aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Menurut Susanto (2019) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) disiplin kerja adalah perilaku positif dalam mengikuti aturan perusahaan. Dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:278) Disiplin merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan fungsi operasional utama keenam. Disiplin memiliki peran sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia karena karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif. Disiplin ini merujuk pada kesadaran dan ketaatan individu terhadap semua aturan dan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Menurut Efendi dkk (2020:146) Indikator disiplin kerja adalah :

a) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan target waktu yang sudah direncanakan.

b) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan.

c) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan kerja dengan cara mematuhi pedoman kerja atau aturan dan tidak akan mengabaikan tata cara kerja yang diatur dalam organisasi

Indikator disiplin kerja dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:280)

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yang dimaksud adalah tujuan yang ingin dicapai harus jelas, yang didefinisikan secara ideal dan cukup menantang untuk keterampilan karyawan yang berarti tujuan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai untuk karyawan tersebut dan mampu bekerja dengan tekun dan disiplin.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan merupakan pimpinan yang memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan disiplin kerja. Karena teladan pemimpin akan dijadikan panutan bagi bawahan. Pemimpin harus mencontohkan perilaku yang baik agar bawahan nanti dapat menirunya.

c) Balas jasa

Balas jasa juga mempengaruhi disiplin karyawan. Karena penghargaan dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan. ketika karyawan lebih mencintai pekerjaannya, disiplin karyawan akan lebih baik.

d) Keadilan

Keadilan akan berkontribusi pada disiplin karyawan karena ego dan kemanusiaan selalu penting dan ingin diperlakukan seperti manusia lain. Keadilan yang baik akan melahirkan disiplin yang baik. Maka dari itu keadilan harus diterapkan dengan baik disemua perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan juga baik.

e) Waskat

Waskat merupakan tindakan atau kegiatan usaha yang dimaksud untuk mengawasi dan mengendalikan secara langsung bawahan dan setiap pimpinan organisasi berkewajiban untuk melaksanakannya. Pengawasan melekat (waskat) juga merupakan langkah yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan diperusahaan. Waskat secara efektif dalam menginspirasi disiplin dan semangat

kerja karyawan. Karyawan akan merasa bahwa karyawan menerima perhatian, arahan, bimbingan dan pengawasan dari manajernya.

f) Hukuman

Hukuman adalah suatu sanksi yang diberikan jika karyawan melanggar peraturan perusahaan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Menjadi pemimpin harus berani dan tegas serta bertindak dalam sanksi yang ditetapkan untuk menghukum karyawan yang tidak disiplin. Kepemimpinan yang tegas dapat menciptakan

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yaitu hubungan yang harmonis antar karyawan menciptakan disiplin dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo *et al.*, (2021:280)

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Araffat *et al.*, (2020:759) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, sehingga suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam penelitian Riyanto Efendi *et al.*, (2020:690) kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan dalam pekerjaan. Menurut Yuliana dkk (2017) dalam penelitian Riyanto Efendi *et al.*, (2020:690) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut Efendi (2020) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) kinerja karyawan adalah produktivitas menjadi penting karena bergantung pada motivasi dan kemampuan, serta produktivitas karyawan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Build, (2012) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) Indikator kinerja karyawan adalah :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja dari segi ketelitian dan kerapian

b) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan sejumlah hasil tugasnya sehari-hari.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.

e) Kerjasama

Kerjasama berarti kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:280) yaitu :

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai.

b) Standar

Standar merupakan arti penting karena pemberitahuan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

c) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

d) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan dengan sukses.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja karyawan.

f) Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Indra Prasetyo *et al.*, (2021:280)

2.3 Hubungan antara variabel

2.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan Riut Iptian *et al.*, (2020:150) hasil dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 3,945 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin produktif pula karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah upah maka kinerja karyawan tersebut akan semakin berkurang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indra Prasetyo *et al.*, (2021:285) yang mana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan yang diperoleh t hitung sebesar 1,893 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,664. Dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,62 lebih besar dari 0,05. membuktikan H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kerja karyawan

perusahaan publik milik lokal. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin produktif pula karyawan tersebut.

Menurut (Efendi et al., 2020:146) kompensasi adalah segala macam yang diterima karyawan dari organisasi baik berupa kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh karyawan sebagai konsekuensi dari penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan. Imbalan yang diserahkan berupa gaji, insentif, upah, atau tunjangan seperti hari raya, kesehatan, transportasi, makan dan sebagainya.

2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riut Iptian *et al.*, (2020:150) Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,552. Dimana t hitung sebesar 3,214 dengan signifikansi 0,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indra Prasetyo *et al.*, (2021:285) Berdasarkan perhitungan yang menunjukkan dimana nilai t hitung sebesar 3,431 lebih besar dibandingkan dengan nilai t meja sebesar 1,664 dan nilai signifikansi $t = 0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,005$. Karena t hitung lebih besar dibandingkan t meja, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD, dan peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

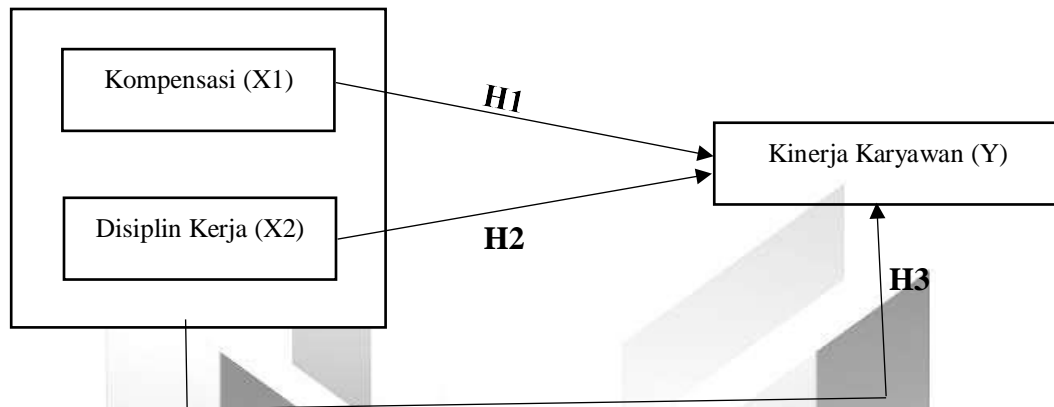
Menurut (Efendi et al., 2020:146) disiplin kerja adalah perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja juga merupakan tindakan perusahaan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang ada.

2.3.3 Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Indra Prasetyo *et al.*, (2021:285) Hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 10,463 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya kompensasi dan disiplin kerja (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan BUMD. Seolah-olah kompensasi yang diberikan perusahaan semakin meningkat maka akan lebih baik. Ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Dalam penelitian Riyanto Efendi *et al.*, (2020:699) Hasil analisis data yang diperoleh koefisien beta (γ) sebesar 0,613 dan $p = 0,042$ yang menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima, yang menyatakan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka pemikiran

Dibawah gambar kerangka pemikiran :



Sumber : Indra Prasetyo, *et al*,(2021)

Gambar 2. 6
Kerangka Pemikiran Peneliti

2.5 Hipotesis penelitian

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo

H3 : Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Serempak Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo