

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika pegawai mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka pegawai akan mengalami kecemburuan pada perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, sehingga berpotensi mengganggu pekerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Kompensasi yang dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas keadilan, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik. Dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p,320).

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Maka alasan ini membuat banyak perusahaan/organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan, Bangun dalam Kadarisman (2012, p.43).

Kadarisman (2012, p.1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan, pegawai, pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada

yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.318), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.319). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Menurut Martoyo dalam Donni Juni Priansa (2014: p.319), menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi *employers* ataupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (nomfinansial).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: p,142). Menurut Sastrohadiwiryono dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p,319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009: p.181). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di

dalam hubungan kerja. Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009: p.182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Menurut Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009: p.185) agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerja yang sebanding dengan perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Berdasarkan dari beberapa pengertian-pengertian kompensasi menurut para ahli diatas adalah bahwa kompensasi atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah bekerja secara optimal dan memberikan hasil atau pencapaian tujuan perusahaan sebagai bentuk penghargaan balas jasa pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung.

Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2009 : 741) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, penghargaan diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

1. Upah dan gaji

Upah biasanya diberikan kepada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerjaan pada tingkatan yang lebih tinggi. Pemberian upah dapat lebih bervariasi tergantung dari sifat dan jenis pekerjaannya. Menurut waktu upah diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan dan sebagainya,. Namun upah juga dapat diberikan atas dasar prestasi dan produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu, Wibowo (2011, p.352).

2. Insentif

Werther dan Davis dalam Wibowo (2011, p.355) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menimbulkan inovasi.
- g. *Non-maturity incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan

kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

3. Penghargaan

Wibowo (2011, p.367) menyatakan penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik:

- a. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- b. Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2011, p.369).

4. Tunjangan

Berikut ini bentuk-bentuk tunjangan menurut Wibowo (2011, p.374) antara lain:

- a. *Retirement Plan*, rencana pensiun pekerja.
- b. *Cafeteria benefits plan*, suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tapi mereka boleh memilih variasi dari bentuknya.
- c. Liburan, seperti liburan bulan atau tahunan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya.
- d. *Best performer*, karyawan terpilih untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p,144) adalah sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan nonmaterial. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*Ability To Pay*) organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan

kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.

5. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperolehh kmpensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6. Berbagai peraturan dan perundang undangan

Dengan semakin baik system pemerintahan, maka makin baik pula system perundang undangan, termasuk dibidang pemburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.4 Tujuan Sistem Kompensasi

Tujuan sistem kompensasi Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p,143) pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organosasi. Dengan sistem yang baik ini akan tercapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan kompensasi terhadap organisasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan didalam organisasi. Masing masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi untuk calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Terkait dengan bahasan tentang tujuan kompensasi, berikut ini dikemukakan pendapat para ahli yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012: 78), mengemukakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah :

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi, berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian merima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Mamajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (Syarat-syarat) dan output.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi karyawan. Hasibuan (2012: p.86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya (2009: p.147-148) menyatakan ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain:

1. Biaya hidup

Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadi inflasi dimasyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutinya.

2. Produktivitas.

Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.

3. Skala Upah Yang Umum Berlaku.

Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai criteria pemberian kompensasi bagi karyawan.

4. Kemampuan Membayar.

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.

5. Mempertahankan dan memberikan Motivasi Kepada Karyawan.

Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.

2.1.6 Pengaruh Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Dengan pemberian kompensasi atas balas jasa karyawan yang seimbang dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin seimbang kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam

pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pengaturan-pengaturan yang ada dengan rasa senang hati (Indah Puji, 2014, p.182). Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam sebuah organisasi, diperoleh suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Dan, disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang di kemukakan oleh Veithzal Riva'i dalam indah puji (2014, p.183) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Nawawi dalam Indah (2014, p.183) berpendapat bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihadiri. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan dalam Indah (2014, p.183) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009,p. 824). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009,p. 94).

Berdasarkan teori-teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009,p. 825).

- a. Disiplin Retributif (*Retributuf Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Indah Puji (2014, p.195) ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu disiplin modern, tradisi, dan bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern

Disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.pendekatan ini memiliki beberapa asumsi yaitu:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-putusan yang diambil terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta-faktanya.

d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan disiplin tradisi

Disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bilah telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperluhkan hukuman lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetap merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan Suatu aturan yang dibuat oleh perusahaan, supaya karyawan mau mengikuti prosedur. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Indah Puji (2014, p.200) indikator mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terburuk tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bilang ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarah dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberikan secara konsisten.

7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Seseorang yang disiplin atau patuh terhadap aturan akan memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya, jika seseorang tidak disiplin dalam bekerja tentunya orang tersebut malas bekerja dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.290). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut George dan Jones dalam Donni Juni Priansa (2014: p.291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009: p. 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Veithzal (2010: p.856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011: p.193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Veithzal (2010:856) teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal tiga macam yaitu :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio hasil dirinya dengan input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya

faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor - faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2009: p.77-78) adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut As'ad dalam Donni Juni Priansa (2014: p.301) menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009: p,82) adalah dampak dari ketidak puasan kerja yaitu :

1. Menurunnya kinerja karyawan
2. Ketidak hadiran kerja atau absen tidak masuk kerja
3. Keluarnya karyawan dari perusahaan
4. Kesehatan mental karyawan yang menurun

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006: p.244-245) dalam penelitian Ardalia (2017) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Promosi
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh-pengaruh berbeda kepada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
3. Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
4. Rekan Kerja
Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2011, p.7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Irham Fahmi (2014, p.127) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Irham (2014, p.127) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian dalam Irham (2014, p.128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.264) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level Of Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau

kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p,264) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2014: p,272) tujuan dari penilaian kinerja adalah:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan demosi bagi pegawai.
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development needs*)
Hasil penelitian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
Hasil penelitian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)

Hasil penelitian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkuratan Informasi (*Information Inaccuracies and Job-Design errors*)

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apasaja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan serta informasi SDM lainnya.

8. Kresempatan yang sama (*Equal Employment Oppurtunity*)

Hasil penilaian kinerja menunjukkan keputusan penempatan tidak diskriminatif karna setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan.

10. Umpan Balik (*feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dngan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mondy, Noe, Premeaux Dalam Donni Juni Priansa (2014: p,271) menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi kondisi.

6. Kerjasama (*Coorporation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah assignment, mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

3.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan adalah sebagai referensi atau acuan dalam melakukan penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Subjek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri, dan Dahniar	Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin.	Tunjangan Kinerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Sebagai Variabel Independen,	Hasil Penelitian Menyatakan Bahwa Tunjangan Kinerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan Tunjangan Kinerja (X1) Berpengaruh Positif

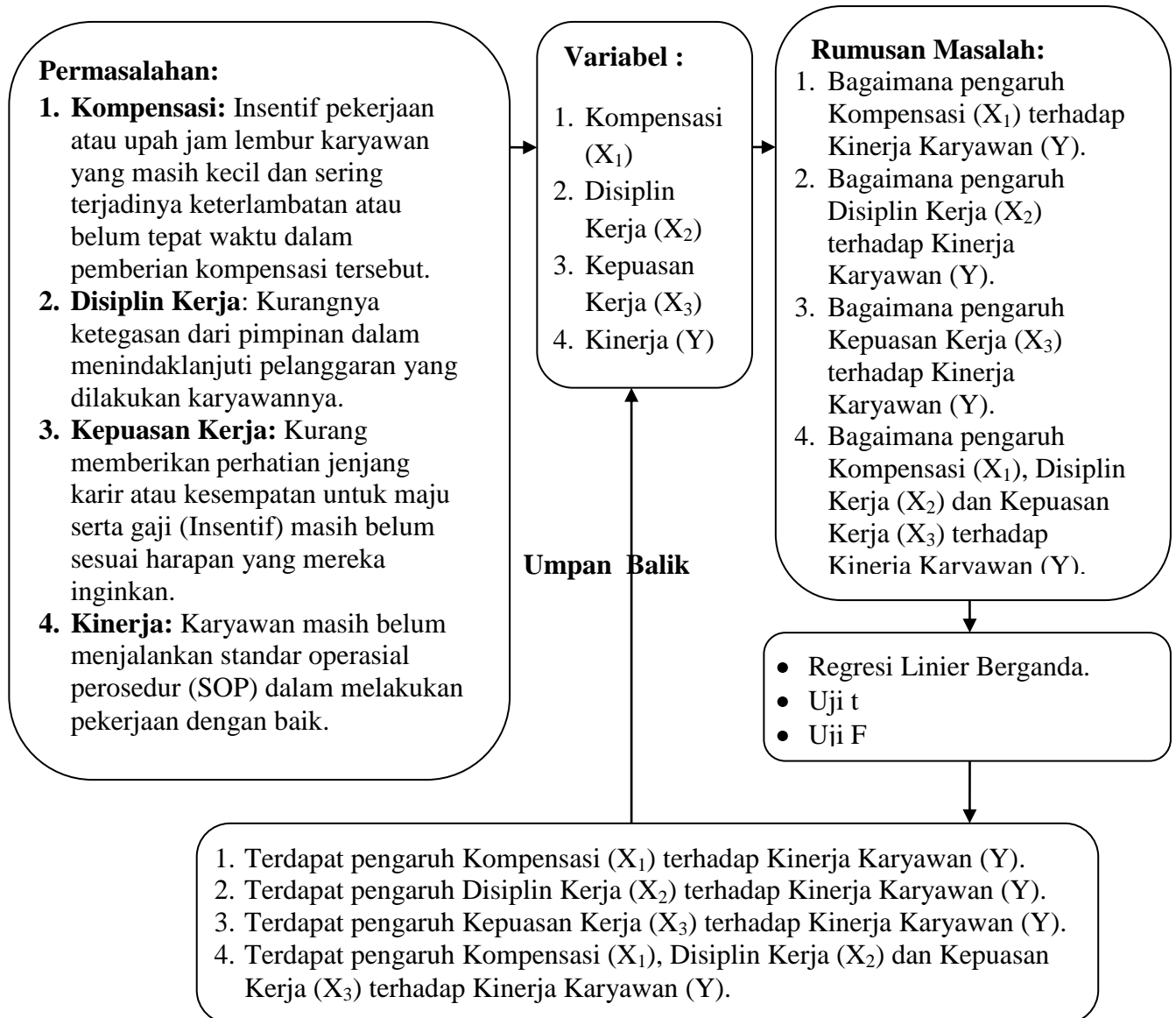
			Dan Kinerja (Y) Sebagai Variabel Dependen	Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).
Rahadian Fernanda	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Karyawan.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: (1) Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. (3) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. (4) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. (5) Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
Lucky Liand, Bernhard Tewa, dan Mac Donald Walangitan	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan PT. Telkom Tbk Di Manado	Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Maupun Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.
Ida Bagus Alit Ksama Putra, I Wayan Bagia, Dan I Wayan Suwendra	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan Yang Bekerja Pada PT Kubu Jati Singaraja Bali	Kompensasi (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Merupakan Variabel Bebas Dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y). Operasional	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Positif Dari (1) Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (3) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, (4) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kubu Jati Singaraja Bali.
Ardalia Theodore	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Canggih Mandirutama.	PT. Karya Canggih Mandirutama Bandar Lampung.	Kompensasi (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Adalah Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kompensasi, Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Canggih Mandirutama Bandar Lampung.

Suparno Sudarwati	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja	Hasil Penelitian Ini Juga Menunjukkan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Dan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.
Muhammad Kurniawansyah	Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu	Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) Dan Motivasi (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Yang Dilakukan, Dapat Diketahui Bahwa “Kompensasi, “Kepuasan Kerja, Dan “Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
Mardi Astutik	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Karyawan Bagian Produksi PT. Sejahtera Usaha Bersama	Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Dari Hasil Penelitian Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja Juga Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Dan Variabel Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat perbedaan antara beberapa penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini diantaranya judul adalah Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung, Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variable independen yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini.

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut,



Gambar 2.1 Krangka Pikir

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis lazim dituliskan sub-bab tersendiri yaitu di bab 2. Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian. Wiratna Sujarweni (2015: p,68). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: p,142). Menurut Sastrohadiwiryono dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p,319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukannya oleh Rahadian Fernanda dengan judul; Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: 1). Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. 2). Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. 3). Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. 4). Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. 5). Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersamaan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.?

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009,p. 824). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009,p. 94).

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi Astutik, dengan judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari Hasil Penelitian Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja Juga Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Dan Variabel Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.?

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009: p. 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukanan oleh Ida Bagus Alit Ksama Putra, I Wayan Bagia, Dan I Wayan Suwendra, dengan judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian diperoleh Bahwa Ada Pengaruh Positif Dari (1) Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (3) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,(4) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kubu Jati Singaraja Bali. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.?

2.6.3 Pengaruh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p,264) Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan dari beberapa variabel-variabel independen yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan telah dilakukan pada penelitian terdahulu dan

memberikan hasil yang positif dan signifikan atas penelitiannya. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H4 : Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bandar Lampung.?