

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Resource Based Theory

Resource Based Theory Teori sumber daya (*resource based theory*) membahas bagaimana perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan mengembangkan dan menganalisis sumber daya yang dimilikinya, yang menonjolkan keunggulan pengetahuan atau perekonomian yang mengandalkan aset-aset tak terwujud (*intangible assets*). Wernerfelt (1984) di dalam Widarjo (2011) menjelaskan bahwa menurut pandangan *Resource-Based Theory* perusahaan akan semakin unggul dalam persaingan usaha dan mendapatkan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai, dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting (aset berwujud dan tidak berwujud).

Belkaoui (2003) menyatakan strategi yang potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menyatukan aset berwujud dan aset tidak berwujud. Pulic (1998) dalam (Wahyu Widardo 2011) berpendapat bahwa tujuan utama perekonomian yang berbasis pengetahuan adalah menciptakan nilai tambah. Untuk dapat menciptakan nilai tambah tersebut, maka dibutuhkan ukuran yang tepat mengenai modal fisik yang berupa dana-dana keuangan dan potensi intelektual yang direpresentasikan oleh karyawan dengan segala potensi dan kemampuan yang melekat pada mereka. Berdasarkan pendekatan *Resource-Based Theory* dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan

nilai perusahaan. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan dari aset tidak berwujud yang diungkapkan adalah *intellectual capital*.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai atau karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu Sinambela (2016:48). Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2004:14).

Menurut Curtis (2001:244) kinerja merupakan perilaku yang telah dievaluasi kontribusinya untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Kompri, 2020:2).

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pemberian kompensasi, visi dan misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, dan strategi organisasi Al Bagdadi & Suryani (2021). Kualitas sumber daya manusia salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan tinggi, perusahaan dapat mengapresiasi dengan memberikan kompensasi yang sebanding untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Adnyana, Suwendra, dan Yudiaatmaja

2016). Semakin baik faktor faktor internal perusahaan tersebut, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

c. Membangun Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

- 1) Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembandingan dalam persaingan dalam organisasi.
- 2) Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- 3) Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- 4) Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

- 6) Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
- 7) Tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2016:483-484).

d. Tujuan Penilaian kinerja Karyawan

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2003:224), antara lain:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- 3) Mendistribusikan *reward* dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Menurut Hodgetss dan Kuratko dalam (Amins, 2012) menyatakan bahwa dimensi untuk melakukan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

- a) *Quantity of Word* (kuantitas pekerjaan) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
- b) *Quality of Word* (kualitas pekerjaan) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, yang mencakup akurasi

kualitas pekerjaan,

- c) *Job knowledge* (pengetahuan kerja) adalah kejelasan pemahaman atau luasnya pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keterampilan,
- d) *Creatifness* (kreatifitas kerja) adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
- e) *Cooperation* (kerjasama) adalah kesediaan pegawai untuk melakukan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota dari organisasi,
- f) *Dependability* (kemandirian) adalah kesadaran yang dapat dipercaya pegawai dalam hal kehadiran, kesungguhan, kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan,
- g) *Initiative* (inisiatif) adalah semangat pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya,
- h) *Personal qualities* (kualitas pribadi) adalah menyangkut kepribadian, keramahtamahan, kepemimpinan dan integrasi pribadi.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334), “disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan “disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif

untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sedangkan menurut Davis dalam Sinambela (2016), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan meaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu disiplin preventif dan korektif yaitu:

Pendisiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Namun ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian dari manajemen:

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya
- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi
- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara. pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh

anggota organisasi.

Pendisiplinan korektif adalah tindakan pengenaan sanksi disipliner yang diberikan kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang telah ditetapkan. Pendisiplinan dapat dilakukan bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Pengenaan sanksi korektif hendaknya memperhatikan tiga hal :

- a) Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran apa yang telah diperbuat.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.

Dalam hal pengenaan sanksi terberat perlu dilakukan ”wawancara keluar” pada waktu mana dijelaskan mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu (Hakim, 2014:122-123).

Pada dasarnya disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, yang di dalamnya meliputi tata tertib, kepatuhan para pengikut dan sanksi bagi pelanggar (Kompri, 2020:170).

b. Faktor Faktor Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dipengaruhi oleh disiplin kerja diantaranya peningkatan kinerja karyawan Pratama & Supriyatin (2019), pengaruh disiplin kerja juga dapat menimbulkan terbentuknya prestasi kerja karyawan (Yoga 2021), meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Katarina dan Firmansyah Kusumayadi 2021), meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Lailatus Sa’adah, Ita Rahmawati 2021), membentuk komitmen karyawan (Abdul Kadir. MS 2021).

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang terjadi kewajibannya dan menempati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah peningkatan diri dari kemalasan (Tohardi 2002 dalam Sutrisno, 2009).

d. Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi Hasibuan (2007) dalam Sinambela (2016:356) diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata

dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku *indisipliner* pegawai yang kurang.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4 Pemberian Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

“Kompensasi di definisikan sebagai sesuatu yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang diinginkan” (Sunyoto, 2012:30). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan Saydam (1996). Sutrisno (2009:181), mengemukakan “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Dari teori diatas maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap.

b. Faktor Faktor Yang Dipengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor yang dipengaruhi oleh kompensasi yaitu, meningkatkan kinerja karyawan (Zaini 2021), prestasi kerja karyawan (Yoga 2021), kedisiplinan karyawan (Anwar dan Tina Rosa 2022), kepuasan kinerja karyawan (Sambul 2022), dan meningkatkat produktivitas kerja (Parinsi 2021).

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992) dalam Sutrisno (2009:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

c) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin menguntungkan di tempat lain.

Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang pula.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Hakim (2014:122-123), pada dasarnya kompensasi dibagi dalam dua (2) kelompok, yaitu:

a. Finansial langsung dan tidak langsung:

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, misal: seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Gaji ini merupakan penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang telah ditentukan. Untuk itu maka diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat, sebab standart

yang terlalu mudah tidak akan menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga yang selalu sulit menyebabkan karyawan menjadi frustrasi.

d) Tunjangan hari raya

Setiap pengusaha pada umumnya memberikan Tunjangan hari raya kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan pekerjanya guna meringankan beban pekerja akibat banyaknya pengeluaran dalam menjalankan hari keagamaan.

e) Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan adalah program untuk melindungi kesehatan para pekerja yang merupakan bagian dari sistem jaminan kesehatan nasional guna mendapatkan manfaatnya, pekerja sebagai peserta wajib membayar tiap bulan.

b. Non Finansial

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, antara lain berupa:

- a) Sarana tempat ibadah.
- b) keamanan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berkaitan dengan variabel yang akan diteliti, yaitu berupa disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Penelitian oleh (Isvandiari & Fuadah 2017)

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, jenis

penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal atau sebab akibat yang berguna untuk menganalisis hubungan antar variabel satu dengan yang lain. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PG. Meritjan Kediri yaitu sebanyak 77 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian oleh (Rumondor, Tumbel, dan Sepang 2016)

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Jenis penelitian ini asosiatif menggunakan metode survey. Populasinya sebanyak 39 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.

c. Penelitian oleh (Bulolo 2021)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sumber data yang didapat dengan menyebarkan kuisioner atau angket. Penelitian menggunakan pendekatan *sampling jenuh*. Jumlah sampelnya sebanyak 32 karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. Dalam penelitian ini terdapat persamaan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh

positif.

d. Penelitian oleh (Mandey & Sahanggamu 2014)

Penelitian ini diambil dari populasi sebanyak 50 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner atau angket pada sampel. Hasil penelitiannya adalah Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Persamaan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

e. Penelitian oleh (Giovanni Reinaldo Tampi, Rosalina A. M. Koleangan 2021)

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda. Jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini secara simultan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group. Dalam penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

f. Penelitian oleh (Rizkia & Syarifuddin 2021)

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel didalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuisioner, dan studi pustaka. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

g. Penelitian oleh (Tamba dan Husain 2021)

Penelitian ini dilakukan pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang dengan membahas tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan aktif CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang yang berjumlah 42 orang. Hasil uji regresi berganda secara simultan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

h. Penelitian oleh (Dewi Fitriani 2021)

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil yang didapat secara simultan menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

i. Penelitian oleh (Pratama & Supriyatin 2020)

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. *Dream Tour & Travel* Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuisioner dan observasi. Sehingga hasil pada penelitian ini variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. *Dream Tour &*

Travel Surabaya. Persamaan dari penelitian ini adalah penggunaan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel.

j. Penelitian oleh (Zaini 2021)

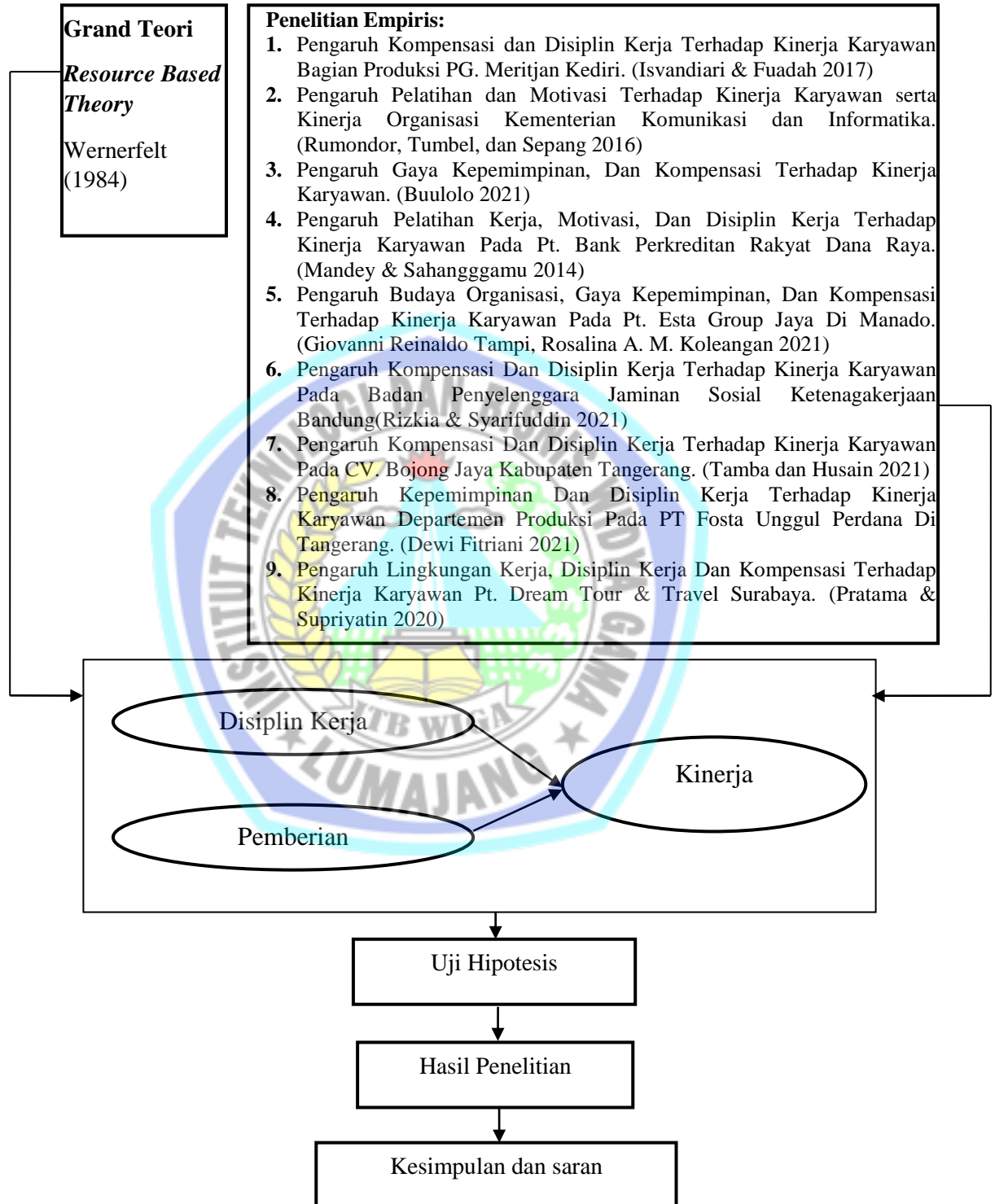
Dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan penyebaran kuisisioner, observasi, dan wawancara. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Miniso Internasional Comperi Palembang yang berjumlah 36 orang.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian disebut juga kerangka berfikir. “Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting” (Sekaran tahun 1992 dalam Sugiyono, 2017:101).

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar independen dan dependen yang diteliti secara teoritis. Hubungan antar variabel selanjutnya akan dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Maka dari itu setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2017). Berdasarkan teori yang disampaikan diatas, maka kerangka penelitian dan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

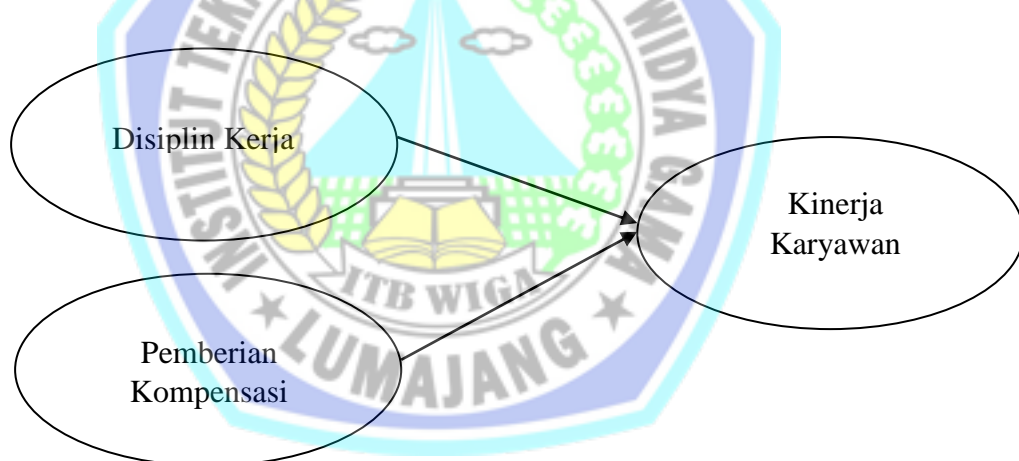
2.3.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Teori & Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu dari adanya pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dijabarkan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja. Menurut (2014:18), apabila hanya terdapat variabel yang memiliki indikator tunggal maka kerangka konseptualnya berbentuk kotak, sedangkan jika variabel memiliki lebih dari satu indikator maka kerangkanya berbentuk elips. Dari paradigma penelitian diatas dapat diketahui bahwa terdapat 2 bentuk hubungan atas variabel independen dan dependen. Dalam hal ini akan ditunjukkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: (Rizkia & Syarifuddin 2021)

2.4 Hipotesis

Menurut Silaen (2014:58) menyatakan bahwa arti kata hipotesis terdiri dari dua penggalan kata, yaitu *hypo* dan *thesis*. *Hypo* artinya di bawah, lemah, atau kurang, sedangkan *thesis* artinya proposisi atau pernyataan suatu kebenaran yang disajikan sebagai bukti. Jadi, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang

masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian, atau hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, secara teoritis dianggap paling tinggi tingkat kebenarannya, dan perlu dibuktikan melalui penelitian dan hasil penelitian dapat menolak atau menerima hipotesis tersebut. Dengan perkataan lain, hipotesis adalah pernyataan bersifat tafsiran/terkaan/prediksi dari hubungan antarvariabel yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran.

Menurut Sugiyono (2014:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016:334), “disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”

Hal ini didukung oleh Berdasarkan penelitian terdahulu dengan judul ” Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu” (Rumondor, Tumbel,

dan Sepang 2016). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut di dukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zaini 2021), Dewi Fitriani (2021), dan Mandey & Sahanggamu (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun disisi lain (Setiawan 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja skaryawan BROW TOUR & TRAVEL Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Kompensasi di definisikan sebagai sesuatu yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang diinginkan” (Sunyoto, 2012:30).

Hal ini didukung oleh Berdasarkan penelitian terdahulu dengan judul “Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado” (Posuma 2013), dengan menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Supriyatin (2020), Isvandiari & Fuadah (2017), (Bulolo 2021), dan (Giovanni Reinaldo Tampi, Rosalina A. M. Koleangan 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian lain yang dilakukan (Suryanulloh dan Arifin 2017) menunjukkan hasil

penelitian bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh pemberian kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan *BROW TOUR & TRAVEL* Lumajang.

