

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap dari karyawan/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku karyawan, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gie (2005, 96), disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007, 193).

Berdasarkan beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita

yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat dari karyawan untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali.
- 3) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja karyawan dapat dilihat:

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- 3) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para karyawan akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan karyawan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati.

- 2) Pendisiplinan yang bersifat membangun.

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

- 3) Keadilan dalam pendisiplinan.

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar karyawan.

- 4) Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

- 5) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar.

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu.

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggungjawab yang tinggi.

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi (Soejono, 2007, 67).

2.1.2. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2015,103), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Schermerhorn,

(2010, 333) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat dimana karyawan merasakan positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Usman (2011, 501) adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum, baik itu sikap yang positif maupun negatif seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya pada waktu tertentu. Usman (2011, 497) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dilatar-belakangi oleh beberapa faktor, yaitu imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Schermerhorn, 2010, 333):

- 1) Pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan menawarkan tanggung jawab, ketertarikan?
- 2) Teman sekerja/rekan kerja, berapa banyak kesesuaian, rasa hormat, keramah tamahan yang ada?
- 3) Kesempatan, adakah kesempatan terbuka untuk promosi, belajar dan tumbuh?
- 4) Kondisi kerja, apakah kondisi menawarkan kenyamanan, keselamatan, dukungan?

5) Keamanan, apakah pekerjaan dan jabatan terjamin?

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan melakukan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan mungkin akan lebih patuh terhadap panggilan-panggilan tugas dari atasan. Beberapa cara karyawan mengungkapkan ketidak puasannya terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015, 108):

- 1) Keluar (*Exit*). Perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- 2) Suara (*Voice*). Secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- 3) Kesetiaan (*Loyalty*). Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mem-percayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian (*neglect*). Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

3. Komponen Kepuasan Kerja

Luthans (2006, 243), Robbins & Judge (2008, 108), mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

1) Pembayaran (*Pay*)

Sejumlah upah yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan karyawan lain dalam perusahaan. Merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap karyawan dimana para karyawan mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu, para karyawan membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para karyawan tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda, dan hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

2) Pekerjaan (*Job*)

Karyawan akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh di bawah kemampuan yang mereka miliki, para karyawan cenderung merasa bosan, namun apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan perusahaan.

3) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Karyawan memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga karyawan akan merasa puas apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

4) Atasan (*Supervisor*)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang karyawan, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada bawahannya.

5) Rekan kerja (*Co-workers*)

Sejauhmana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Perselisihan yang timbul diantara sesama karyawan meskipun bersifat sederhana dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari.

2.1.3. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan karyawan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21. Kompensasi didefinisikan Handoko (2000, 155) sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan. Kompensasi berbentuk barang, adalah kompensasi yang dibayar dengan barang. Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per-jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli pada dasarnya adalah sama. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam sistem administrasi kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari

pelayanan karyawan. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan karyawan.

2. Program Pemberian Kompensasi

Sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal:

- 1) Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam perusahaan.
- 2) Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
- 3) Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Agar mampu menarik para karyawan yang cakap ke dalam perusahaan, para karyawan harus berkeyakinan bahwa kompensasi yang ditawarkan adalah wajar dan adil. Keadilan (ekuitas) berkaitan dengan rasa keadilan (*felt justice*) menurut hak dan hukum alam, dipengaruhi oleh dua faktor:

- 1) Rasio kompensasi terhadap masukan (*inputs*) seseorang dalam bentuk usaha, pendidikan, pelatihan, ketahanan terhadap kondisi-kondisi kerja yang merugikan, dan sebagainya
- 2) Perbandingan rasio ini dengan rasio orang-orang penting lainnya yang berhubungan langsung dengannya.

Keadilan biasanya terjadi bila seseorang merasa bahwa rasio antara hasil dengan masukan berada dalam *equilibrium*, baik secara internal sehubungan dengan diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Keadilan pemberian kompensasi ada dua macam,

yaitu keadilan internal dan keadilan eksternal (Flippo, dikutip Suwatno, 2011, 220). Keadilan internal merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang telah dilakukan untuk memperoleh hasil tersebut. Keadilan internal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan *input* yang diberikan oleh karyawan yaitu pengalaman, kinerja atau produktivitas, masa kerja, waktu, tenaga, tingkat pendidikan, dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Keadilan eksternal merupakan perbandingan hasil yang diperoleh seorang karyawan dengan hasil yang diperoleh karyawan lain yang memiliki kualifikasi dan tugas yang sama.

Keadilan eskternal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sama atau setidaknya sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan lain yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang sama di dalam suatu perusahaan atau dalam pasar tenaga kerja eksternal. Pendapat yang sama juga dikemukakan dalam teori keadilan dari Adam yang dikutip oleh Bangun (2012, 264) yaitu setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* dan *out comes* yang diterimanya serta membandingkan *out comes* yang diterimanya dengan *out comes* dari *comparison persons*. Apabila tercapai perimbangan antara *input* dan *out comes* serta *comparison persons* maka *out comes* bisa dikatakan adil.

Karyawan akan menerima perbedaan kompensasi berdasarkan pada perbedaan tanggung-jawab, kemampuan, pengetahuan,

produktivitas atau kegiatan-kegiatan manajerial. Secara internal, kesetaraan berarti karyawan menerima kompensasi sehubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mereka gunakan di pekerjaan sebagaimana juga dengan tanggung jawab dan kinerja. Dua masalah kunci yang terkait dengan kesetaraan internal adalah keadilan prosedural dan keadilan distribusi.

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dipersepsikan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan terhadap para karyawan, termasuk gaji karyawan. Keadilan prosedural dipandang baik dalam bentuk kebijakan dan prosedur serta tindakan para atasan dan manajer yang mengimplementasikan kebijakan dan prosedur tersebut. Ketika diaplikasikan ke dalam kompensasi, proses dalam menentukan gaji pokok untuk setiap pekerjaan, alokasi dari kenaikan gaji, dan pengukuran kinerja haruslah dipandang adil. Masalah lain yang harus diperhatikan adalah keadilan distribusi, yang tertuju pada keadilan yang dipersepsikan atas jumlah yang diberikan untuk setiap kinerja. Aspek keadilan ini tertuju bagaimana gaji berhubungan dengan kinerja.

Secara eksternal organisasi harus memberikan kompensasi yang dipandang setara dalam hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di perusahaan lainnya. Jika tidak memberikan kompensasi yang dipandang adil oleh karyawannya, maka perusahaan tersebut akan

memiliki tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, dan memiliki banyak kesulitan untuk merekrut karyawan berkualifikasi yang memiliki keterampilan yang langka, dimana akan menghasilkan produktivitas perusahaan yang rendah secara keseluruhan.

3. Faktor Pembentuk Persepsi Kompensasi

Siagian (2012, 100), menyatakan bahwa faktor yang membentuk persepsi adalah *stereotip*, kepandaian menyaring stimulus, konsep diri, keadaan kebutuhan dan emosi. Keadaan persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang objek atau kejadian pada saat tertentu. Jadi persepsi mencakup penafsiran objek, tanda dan orang lain dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Pendapat lain juga menyatakan persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh karyawan melalui alat reseptor indera.

Stimulus yang diterima reseptor indera tersebut kemudian diteruskan ke susunan saraf pusat yaitu otak. Stimulus yang sampai ke otak kemudian mengalami proses psikologis sehingga individu menyadari stimulus tersebut dan mempengaruhi tindakan yang diambil individu. Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi mencakup mencakup tiga aspek yaitu:

1) Aspek kognitif

Aspek kognitif menyangkut proses diterimanya stimulus melalui alat indera dan fungsi fisiologis dari susunan saraf pusat dalam

melakukan seleksi terhadap stimulus yang diterima karyawan sampai stimulus tersebut dipahami.

2) Aspek afektif

Aspek afektif menyangkut kesan atau perasaan karyawan dalam menafsirkan stimulus sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsikan.

3) Aspek konatif

Aspek ini menyangkut bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku karyawan berkaitan dengan stimulus yang dihadapinya. Aspek konatif berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi dengan cara tertentu, menunjukkan bagaimana karyawan perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri karyawan berkaitan dengan objek yang dipersepsi yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek persepsi terhadap kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek persepsi yang dikemukakan oleh Handoko (2000, 160) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Aspek-aspek persepsi terhadap keadilan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Aspek kognitif

Aspek kognitif merupakan representasi dari apa yang dipercayai oleh karyawan, berisi kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek yang dipersepsi, yaitu keadilan kompensasi. Aspek kognitif merupakan opini yang dimiliki karyawan terhadap keadilan kompensasi. Aspek ini mencakup pemikiran-pemikiran dan penilaian karyawan terhadap unsur komponen kompensasi yang diterima yaitu gaji, insentif, dan tunjangan. Apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan *input* yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau apakah pemberian kompensasi sudah sesuai dengan karyawan lain yang memiliki jabatan dan tugas yang sama dalam satu perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis serta sesuai dengan pasar tenaga kerja.

2) Aspek afektif

Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari karyawan terhadap objek yang mereka persepsikan, yaitu keadilan kompensasi. Aspek ini berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap keadilan kompensasi dari perusahaan. Aspek afektif ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai kompensasi di perusahaannya, yang mencakup keseluruhan komponen kompensasi yaitu gaji, insentif, dan tunjangan. Apakah kompensasi

yang mereka terima sudah sesuai dengan input yang mereka berikan untuk perusahaan atau apakah kompensasi sudah sesuai dengan karyawan lain yang memiliki jabatan dan tugas yang sama dalam satu perusahaan atau terhadap karyawan di perusahaan lain yang sejenis serta sesuai dengan pasar tenaga kerja.

3) Aspek konatif

Aspek ini menjelaskan tentang kecenderungan karyawan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu objek yang dipersepsi yaitu keadilan dalam kompensasi dengan cara tertentu. Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri karyawan berkaitan dengan keadilan kompensasi yang diterimanya. Aspek ini mencakup kecenderungan untuk berperilaku positif atau negatif yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Apabila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan *input* yang telah diberikan atau apakah kompensasi sudah sesuai dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi jabatan dan tugas yang sama dalam satu perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis serta sesuai dengan pasar tenaga kerja.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu adalah penelitian yang digunakan sebagai pendukung penelitian. Hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk dapat

mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Adapun hasil penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi/ sampel	Analisis	Hasil
1.	Widiandaru (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru	X ₁ : Kepuasan Kerja X ₂ : Kompensasi Y : Disiplin Kerja	Populasi: 84 guru. Sampel: 84 responden.	Multiple linear regression analysis.	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
2.	Wilujeng Rahayu (2012), Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Melalui Kepuasan Kerja	X ₁ : Persepsi Keadilan Kompensasi X ₂ : Kepuasan Kerja. Y ₁ : Kedisiplinan.	Populasi: 528 karyawan. Sampel: 358 responden.	Analysis regresi.	Secara parsial persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
3.	Mohamad Jais (2012), Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Binaan	X ₁ : Kompensasi X ₂ : sanksi X ₃ : teladan pimpinan Y : kedisiplinan	Populasi: 32 guru. Sampel: 20 responden.	Multiple linear regression analysis.	Kompensasi, sanksi, serta teladan pimpinan, mempengaruhi secara signifikan terhadap kedisiplinan.

Sumber: Widiandaru (2014), Rahayu (2012) dan Jais (2012)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui letak persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini akan mengkaji dua variabel bebas sekaligus, yaitu

variabel kepuasan kerja dan kompensasi, dengan variabel terikat yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu disiplin karyawan, berikut ulasannya:

Nanang Okta Widiandaru (2014), dalam penelitiannya yang berjudul, *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru.”* Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan sampel 84 responden. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain Korelasional, yang akan mengungkapkan hubungan kolektif dua variable atau lebih, dimana nilai masing-masing variabel dimiliki oleh individu. Data yang diperoleh diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif. Hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Lebih spesifik ditemukan bahwa kepuasan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Secara bersamaan variable kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Wilujeng Rahayu (2012), dalam penelitiannya yang berjudul, *“Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja.”* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan bahwa persepsi kompensasi keadilan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan 358 responden. Tiga variabel dikumpulkan menggunakan kuesioner dan pandangan inter: persepsi keadilan kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan analisis jalur dan regression. Hasilnya menunjukkan

bahwa persepsi keadilan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada atau komitmen ganizational dan efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada atau komitmen ganizational. Persepsi keadilan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar pada komitmen organisasi jika hubungan tersebut direksi daripada pengaruh pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dari hasil pengaruh tidak langsung persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen melalui kepuasan dapat diinterpretasikan bahwa karyawan tidak meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang diimpor, tetapi karyawan merasa bahwa kompensasi yang adil dari perusahaan akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Mohamad Jais (2012), dalam penelitiannya yang berjudul, “*Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Binaan.*” Penelitian ini menggunakan metode survei, kuesioner dan metode dokumentasi dari 20 responden. Variabel yang dianalisis adalah dua dimensi yaitu faktor kesejahteraan, ancaman/sanksi serta kepemimpinan teladan yang digunakan sebagai variabel independen dan kinerja kerja yang digunakan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi Pearson Correlation kurang dari 0,05, berarti kesejahteraan, sanksi, dan kepemimpinan teladan secara individu mempengaruhi kinerja. Hasil Analisis Statistik Regresi diperoleh nilai $F = 298\ 827$ dengan signifikansi sebesar 000, maka keputusan untuk menolak H_0 berarti bahwa model memiliki variabel

signifikan atau independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

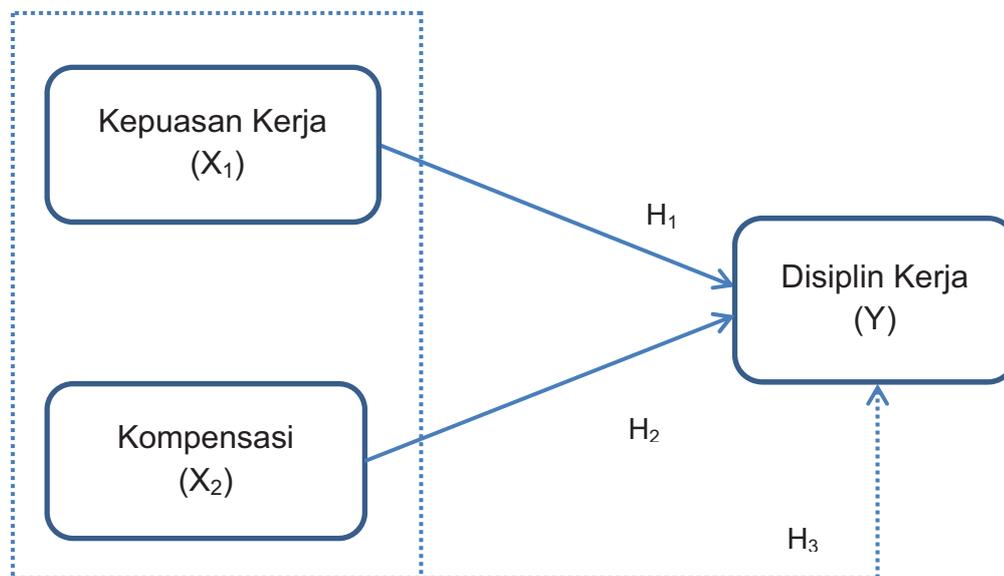
Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui letak persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini akan mengkaji dua variabel bebas sekaligus, yaitu variabel kepuasan kerja dan kompensasi, dengan variabel terikat yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu disiplin karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoretis

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Tingkat kepuasan yang dirasakan setiap karyawan berbeda beda. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga disiplin kerja karyawan akan semakin baik.

Karyawan mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterimanya. Secara umum karyawan akan mengatakan dirinya diperlakukan adil apabila perlakuan itu menguntungkannya. Sebaliknya karyawan cenderung akan mengatakan bahwa dia diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif pada disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

- = Uji statistik parsial (uji t atau pengujian secara individu), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji.
- = Uji Secara Simultan (uji F) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara serentak atau bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

2.4. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

H₁ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.

- H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.
- H₃ : Diduga kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.