

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Persepsi Keadilan Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21.

Handoko (2000:155) mendefinisikan kompensasi 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 seorang pekerja 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 pegawai sebagai penghargaan dari

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

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

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

Agar mampu menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi, 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 eksternal 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.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-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 mereka. 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 pada 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 organisasi lainnya. Jika tidak memberikan kompensasi yang dipandang adil oleh karyawannya, maka organisasi 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 organisasi yang rendah secara keseluruhan.

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 individu 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 individu sampai stimulus tersebut dipahami.

2) Aspek afektif

Aspek afektif menyangkut kesan atau perasaan individu 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 individu 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 perilaku atau

kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek yang dipersepsi yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek persepsi terhadap keadilan 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 individu, berisi kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek yang dipersepsi yaitu keadilan kompensasi. Aspek kognitif merupakan opini yang dimiliki individu 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 individu 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 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 seseorang 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.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015:103). Schermerhorn (2010:333) juga menjelaskan

kepuasan kerja sebagai tingkat dimana seorang individu merasakan positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Usman (2011:501) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan 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:

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antar pribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

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?

Pegawai 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. Tidak hanya itu saja, pegawai mungkin akan lebih patuh terhadap panggilan-panggilan tugas dari atasan. Sedangkan pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan melakukan hal-hal seperti mengundurkan diri, mengeluh, tidak patuh, mencuri property organisasi, atau menghindari tanggungjawab kerja mereka. Berikut ini beberapa cara seorang pegawai mengungkapkan ketidak-puasan-nya terhadap pekerjaannya (Robbins dan 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 mempercayai 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.

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

1. Pembayaran (*Pay*)

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

2. Pekerjaan (*Job*)

Pegawai 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 pegawai cenderung merasa bosan, namun apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi.

3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

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

4. Atasan (*Supervisor*)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai 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 pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat *sepele* dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

2.1.3 Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan adalah sikap dari seseorang/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 seseorang, 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 seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007: 193).

Berdasarkan beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi 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 di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

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

1. Adanya hasrat yang kuat 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 seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan/pegawai 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 pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai 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 akan 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.

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

1. Ketepatan waktu.

Para pegawai 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 seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

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

2.2 Kajian 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 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

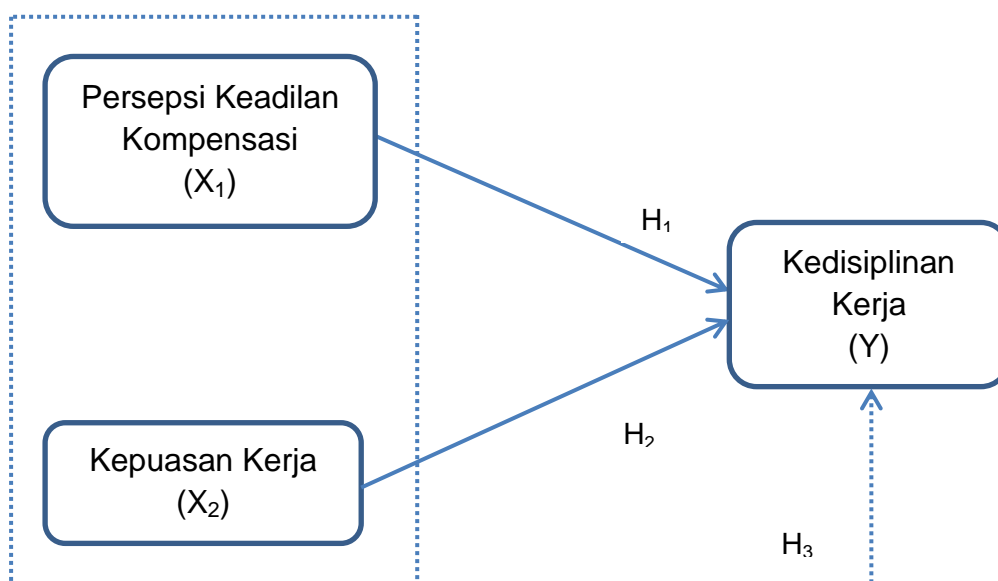
No	Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi/ sampel	Analisis	Hasil
1.	Widiandaru (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru	X ₁ : Kepuasan Kerja X ₂ : Kompensasi Y : Disiplin Kerja	Populasi: 84 guru. Sampel: 84 responden.	Multiple linear regression analysis.	Adanya pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja guru.
2.	Wilujeng Rahayu (2012), Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Melalui Kepuasan Kerja	X : Persepsi Keadilan Kompensasi Y ₁ : Kepuasan Kerja. Y ₂ : Kedisiplinan.	Populasi: 528 karyawan. Sampel: 358 responden.	Analysis regresi.	Persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan, persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi/ sampel	Analisis	Hasil
					kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan dan mempunyai pengaruh langsung terbesar dibandingkan pengaruh langsung variabel lainnya.
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 guru.

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 persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja, dengan variabel terikat yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu kedisiplinan karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir Penelitian

Keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Karyawan mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap keadilan kompensasi yang diterimanya. Secara umum seseorang akan mengatakan dirinya diperlakukan adil apabila perlakuan itu menguntungkannya. Sebaliknya seseorang cenderung akan mengatakan bahwa dia diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan. Diduga bahwa persepsi tentang keadilan kompensasi berpengaruh positif pada perilaku dan kedisiplinannya dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga seorang 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. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berfikir pada penelitian ini dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- = Uji statistik partial (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 Hipotesis Penelitian

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

- H₁ : Diduga persepsi keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.
- H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.
- H₃ : Diduga persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.