

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

A. Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang akan memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang merupakan salah satu alat yang akan digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk merubah suatu perilaku serta menjadikan salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan agar mau menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga menaati norma-norma sosial yang berlaku.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dalam kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati apa saja peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan suatu perusahaan, badan atau organisasi dan ketentuan sosial yang berlaku, kesadaran merupakan sikap seseorang dengan kemauan untuk menaati atau melakukan semua peraturan yang ada serta sadar dengan apa tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan merupakan sikap atau kemauan serta perbuatan tingka laku seseorang yang ingin melakukan peraturan yang sesuai

dengan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan semua kegiatan dengan benar atau berkerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:135). Disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/intansi agar selalu taat, menghormati serta menghargai segala peraturan dan norma-norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan sebuah organisasi atau instansi tersebut segera tercapai, Penerapan disiplin kerja ini dapat bermanfaat untuk dijadikan salah satu cara untuk mendidik para karyawan agar menaati serta mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang berlaku pada organisasi maupun perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar para karyawan saat berkerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

b) Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Siangan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:139) menjelaskan bahwa disiplin merupakan salah satu bentuk suatu pencapaian tujuan sebuah organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja sangat berkembang dengan berbagai macam disiplin.

Siagian (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang dibagi menjadi dua bentuk sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin *preventif* merupakan suatu upaya untuk mengerakkan karyawan dalam mengikuti peraturan dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengerakkan karyawan untuk lebih disiplin. Melalui cara *preventif* ini diharapkan agar karyawan lebih mudah mengerakkan disiplin kerja, dan menjadikan sistem organisasi dengan lebih baik.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk mengerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dalam mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif ini karyawan yang telah melanggar disiplin kerja harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku. Tujuannya dengan adanya pemberian sanksi untuk memperbaiki pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, serta memberikan teguran agar tidak melakukan kesalahan yang sama, memberikan pelajaran kepada karyawan.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja para karyawan, tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal.

2) Teladanan pemimpin

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja para karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3) Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka disiplin kerja akan terwujud didalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja para karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin para karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan antar kemanusiaan

Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

d) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja artinya menggunakan waktu secara efektif, masuk kerja dengan tepat waktu dan tidak pernah absen atau izin tidak masuk kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk saling berkomunikasi dengan sesama karyawan, sehingga para karyawan akan bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2019:94), tentang indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan dalam peraturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketaatan dalam peraturan perusahaan yang paling dasar mengenai peraturan tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Perilaku saat bekerja yang ditunjukkan melalui cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan baik dengan rekan kerja lain.

d. Taat terhadap aturan lainnya

Peraturan tentang apa saja yang boleh dilakukan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam perusahaan.

B. Kompensasi

a) Definisi Kompensasi

Pengertian kompensasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain menurut Hasibuan (2020:118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berupa uang, barang yang tidak langsung atau barang langsung yang akan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Menurut Marwansyah (2019) kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan atau imbalan eksklusif maupun juga tidak eksklusif, finansial maupun juga non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik.

b) Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai karena salah satu penyebabnya yaitu pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2020:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) oleh perusahaan sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan wajib mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, maka dari itu pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Motivasi

Dengan adanya kompensasi yang cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi karyawannya.

d. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya prinsip kompensasi yang adil serta layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

e. Disiplin

Dengan adanya kompensasi yang cukup besar, maka karyawan akan menaati serta sadar akan adanya peraturan-peraturan perusahaan.

c) **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif kecil, begitu pun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini jika perusahaan mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan

dierika pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang diberika pun akan rendah.

d) Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Hasibuan (2016:118), menjelaskan bahwa kompensasi di kelompokkan ke dalam dua bentuk umum, sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung berupa Gaji, Upah, dan Insentif.

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodic kepada karyawan serta adanya jaminan yang pasti.

b. Upah

Upah merupakan balas jasa yang di banarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang telah disepakati oleh kedua pihak.

c. Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberika kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standart.

Pemberian insentif ini merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan program sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan,

seperti asuransi, tunjangan kesehatan dan fasilitas kantor (kendaraan dinas dan rumah dinas).

a. Jasa-jasa Pelayanan

Jasa-jasa pelayanan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk jasa atau pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh karyawan.

Contoh: jasa pelayanan seperti fasilitas ibadah, transportasi dan fasilitas lainnya.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung yang akan diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan yang merupakan bagian dari keanggotaan di perusahaan.

e) **Indikator Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih giat dalam berkerja Hasibuan (2016:118)

Hasibuan (2017:4) menjelaskan bahwa, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada

karyawan apabila terjadi peristiwa yang tidak diinginkan saat berkerja.

2) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan serta adanya jaminan yang pasti.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung yang akan diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan yang merupakan bagian dari keanggotaan di perusahaan.

4) Bonus

Bonus merupakan pemberian dari perusahaan karena karyawan telah memenuhi target.

C. Kinerja

a) Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas berkaitan dengan tugas apa yang telah diberikan. Dalam bahasa *inggris* istilah kinerja disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kinerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai.

Kinerja bisa diartikan sebagai suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan, program, atau kegiatan dalam

mewujudkan tujuan sasaran, visi dan misi organisasi, yang tercantum dalam rencana strategi dari suatu organisasi.

Kinerja baru dapat diketahui apabila individu ataupun kelompok individu tersebut memenuhi kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil dari tindakan yang sedang dilakukan dan perilaku saat berkerja yang sudah dicapai untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Kriteria keberhasilan ini dapat berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang ingin dicapai, kinerja individu ataupun kelompok individu tidak mungkin bisa diketahui tanpa adanya target dan tujuan karena tidak ada standarnya.

Habibuan (2020:160) memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan atas dasar kecekapan, kesungguhan, waktu dan pengalaman. Sukses tidaknya kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi tersebut sangat bergantung dari kinerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok individu.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja seperti berikut:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi. Secara spesifik penilaian kinerja karyawan sebagai mana dikemukakan Anwar (2017:10):

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
- b) Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- h) Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

d) Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance* indikator sering kali dipergunakan secara bergantian untuk pengukuran kinerja, tetapi memiliki banyak perbedaan. Pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan. Pada dasarnya suatu kinerja memilih standar secara kualitatif dan kuantitatif untuk menunjukkan adanya tingkat pencapaian dari suatu tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan dan dapat diperhitungkan, serta dapat

digunakan sebagai dasar untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang karyawan di setiap harinya pada suatu perusahaan.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208), terdapat enam indikator kinerja seperti berikut:

1) Kuantitas

Untuk pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas yang dihasilkan oleh pekerja melalui suatu proses tertentu.

2) Kualitas

Untuk melihat kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

3) Waktu

Untuk beberapa pekerjaan tertentu pimpinan memberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Untuk mengukur biaya yang dikeluarkan pada setiap aktivitas perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum aktivitas dilakukan.

5) Pengawasan

Untuk melihat aktivitas yang sedang dilakukan maka dari itu hampir seluruh jenis pekerjaan adanya pengawasan.

6) Hubungan antar karyawan

Untuk penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan setiap karyawan atau pimpinan.

B. Penelitian – Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penulis. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Ariyanti et .al (2021)	a. Disiplin kerja b. Kinerja	a. Tidak meneliti lingkungan kerja b. Tidak meneliti stress kerja c. Tidak meneliti beban kerja d. Responden berbeda e. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Stress Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama

				berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Handayani et.al (2022)	a. Disiplin kerja b. Kompensasi c. Kinerja	a. Responden berbeda b. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Pandi Kencana Makassar.
Muslimat & Wahid (2021)	a. Disiplin kerja b. Kinerja	a. Responden berbeda b. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Wairooy (2017)	a. Disiplin kerja b. Kompensasi c. Kinerja	a. Responden berbeda b. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Marta et.al (2018)	a. Disiplin kerja b. Kompensasi c. Kinerja	a. Tidak meneliti pelatihan b. Responden berbeda c. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	1. Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nugraha & Tjahjawati (2017)	a. Kompensasi b. Kinerja	a. Responden berbeda b. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan Cargil Tropical Palm.
Fauzan & sary (2020)	a. Kompensasi b. Kinerja	a. Responden berbeda b. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung
Kharie et.al(2019)	a. Disiplin kerja b. Kinerja	a. Tidak meneliti jabatan b. Tidak meneliti beban kerja c. Responden berbeda d. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	1. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.
Purnawati et.al (2019)	a. Kompensasi b. Kinerja	a. Tidak meneliti pengalaman kerja b. Responden berbeda c. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Tamba et.al (2018)	a. Disiplin kerja b. Kinerja	a. Tidak meneliti loyalitas b. Responden berbeda c. Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap

				<p>karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.</p>
Suhaila et.al (2021)	<p>a. Disiplin kerja</p> <p>b. Kinerja</p>	<p>a. Tidak meneliti rekrutmen</p> <p>b. Responden berbeda</p> <p>c. Lokasi yang diteliti berbeda</p>	Kuantitatif	<p>1. secara parsial rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Cabang Medan.</p>
Syafrina (2017)	<p>a. Disiplin kerja</p> <p>b. Kinerja</p>	<p>a. Responden berbeda</p> <p>b. Lokasi yang diteliti berbeda</p>	Kuantitatif	<p>Bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. (Syafriana,2020)</p>
Irawan et.al (2021)	<p>a. Disiplin kerja</p> <p>b. Kinerja</p>	<p>a. tidak meneliti lingkungan kerja</p> <p>b. responden berbeda</p> <p>c. lokasi yang diteliti berbeda</p>	Kuantitatif	<p>1. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja.</p>
Rianda & Winarno (2022)	<p>a. Kompensasi</p> <p>b. Kinerja</p>	<p>a. Tidak meneliti lingkungan kerja fisik</p>	Kuantitatif	<p>1. kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai</p>

		b. Responden berbeda c. Lokasi yang diteliti berbeda	secara parsial 2. lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial 3. terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.
--	--	---	---

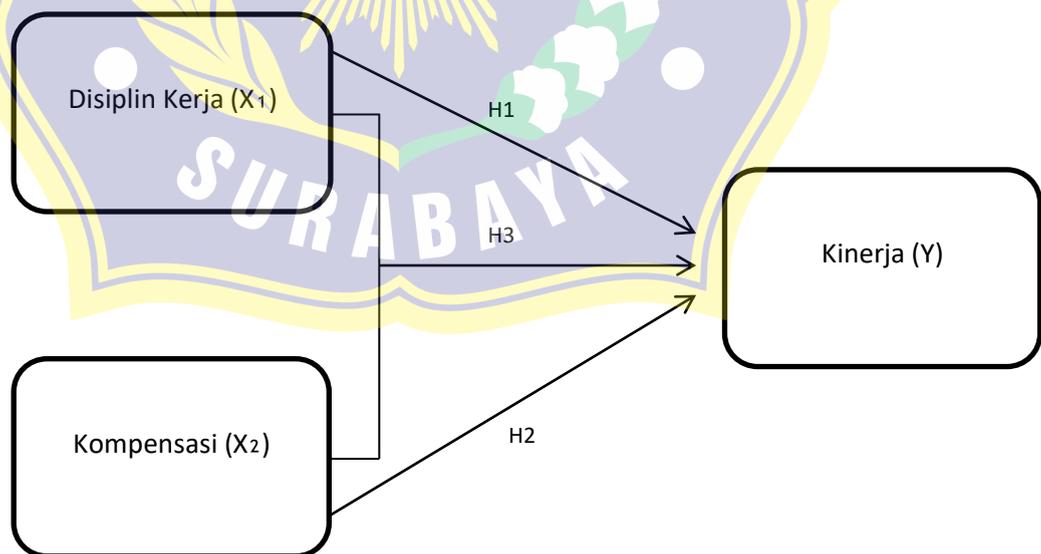
Sumber : peneliti 2023

C. Model Analisis dan Kerangka Konseptual

1. Model Analisis

Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Disiplin Kerja sebagai variabel independen pertama, kompensasi sebagai variabel independen kedua dan kinerja karyawan sebagai dependen.

Model analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



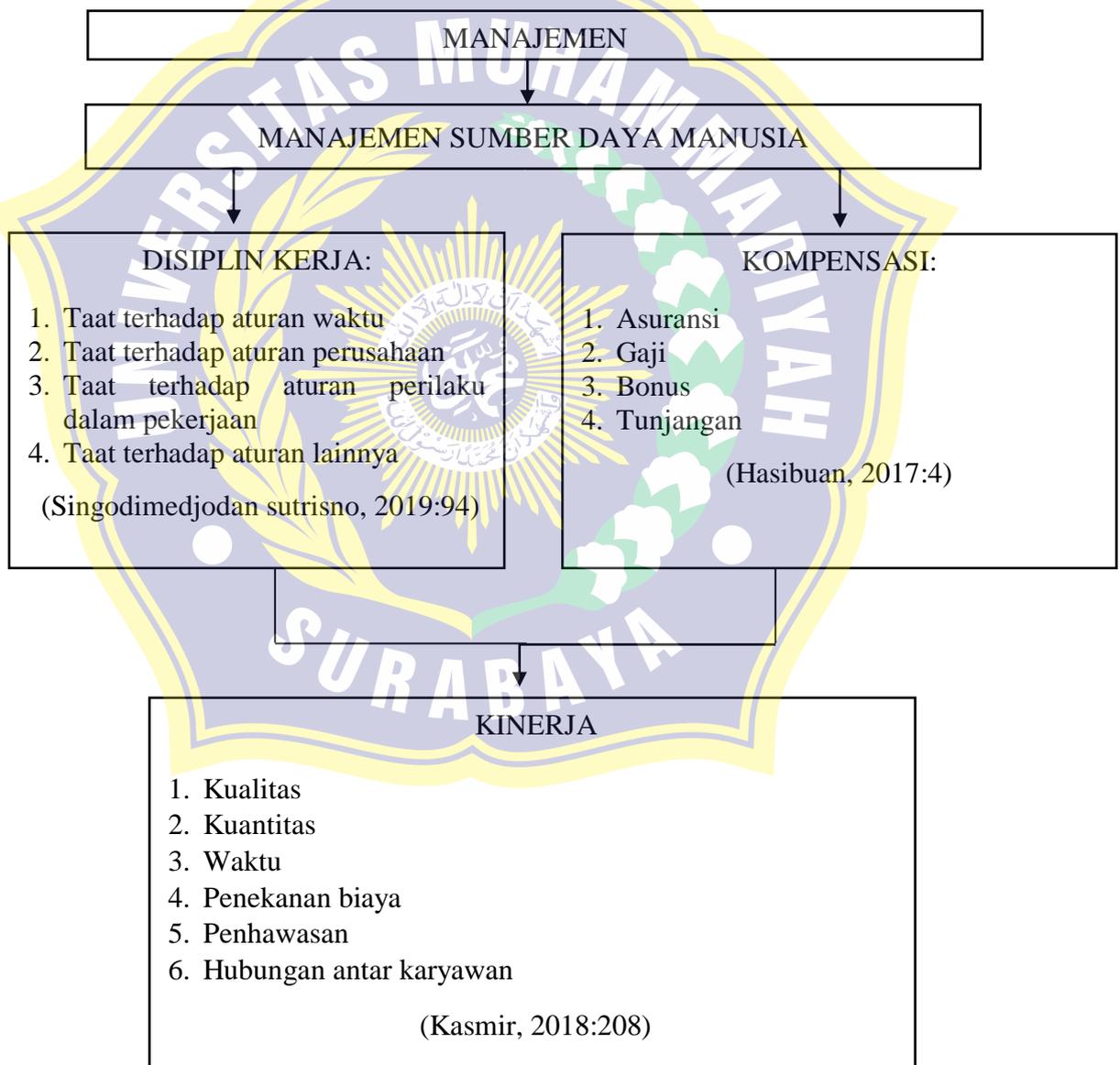
Gambar 2 .1 Model Analisis

→ : Secara Parsial

— : Secara Simultan

Berdasarkan model analisis diatas menggambarkan terkait disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

2. Kerangka Konseptual



Gambar 2 .2 Kerangka Konseptual

Sumberr: Peneliti (2023)

D. Hipotesis

Menurut Fatihudin (2020:82) Hipotesis merupakan suatu pemecahan teoritis terhadap suatu masalah yang didasarkan pada ide-ide yang relevan dengan permasalahan yang ada. Hipotesis dapat juga diartikan sebagai kesimpulan atau jawaban sementara terhadap topik yang diteliti, yang nantinya akan dibuktikan dengan penelitian atau riset yang dilakukan. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas masalah penelitian, atau kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.

Hipotesis 2: Diduga Kompensasi positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.

Hipotesis 3: Diduga Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gerai *Ice Cream & Tea "X"* Cabang Surabaya.