

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*) (Indriasari *et al.*, 2018).

a. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Wibowo, (2018) Kinerja adalah hasil kerja kualitas serta kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Abas (2017:2) dalam Fauzan dan Sary, (2020) kinerja karyawan adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Kinerja yaitu hasil dari melakukan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan hasil kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati (Muis *et al.*, 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan.

1) Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Muis *et al.*, (2018) adalah sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*reality*) yaitu (*knowledge + skill*). Ini berarti, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) memiliki pendidikan yang memadai jabatannya dan memiliki keterampilan mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai keterampilannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan ketika menghadapi situasi saat bekerja. Motivasi merupakan salah satu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Theodore dan Lilyana, (2017:7) dalam Pranata *et al.*, (2020), antara lain:

a) Kualitas

Seberapa baik karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kualitas diukur berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan apakah sempurna atau tidak.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dapat berupa unit atau aktivitas yang diselesaikan.

c) Pelaksanaan tugas

Kemampuan karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan tanpa melakukan kesalahan. Karyawan dapat menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

d) Tanggung jawab

Kesadaran karyawan mengenai kewajibannya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan dapat memenuhi setiap tugas yang diberikan kepadanya.

2. Teori Pendukung Penelitian

a. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh John W. Thiabut, Harold H. Kelley, George C. Homans, Richard Emerson dan Peter M, menyatakan bahwa karyawan yang telah memahami perusahaannya mampu memenuhi kebutuhan mereka, maka mereka akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan memberikan keuntungan

kepada perusahaan dengan memperbaiki kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang positif (Widhari dan Ardana, 2021). Menurut Blau, (1964) dalam Astuti, (2019) menyatakan bahwa karyawan yang menerima dukungan dari pengawas akan membalas budi dengan cara berperilaku positif terhadap perusahaan.

1. Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) dalam Astuti *et al.*, (2020) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) dalam Hartanto *et al.*, (2018) disiplin kerja sebagai prosedur memberi hukuman kepada bawahan apabila melanggar aturan yang ada. Menurut pendapat Sutrisno (2016) dalam Muslimat dan Wahid, (2021) disiplin kerja adalah perilaku individu sesuai dengan aturan kerja atau sikap, tindakan dan perilaku yang sesuai dengan kebijakan perusahaan baik secara tertulis atau tidak tertulis. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan terhadap aturan yang ada di perusahaan.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) dalam Pratama *et al.*, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan keterampilan juga mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, karena pekerjaan yang diberikan kepada mereka harus sesuai dengan keterampilannya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan. Pemimpin adalah panutan bagi bawahan.

3) Kompensasi

Kompensasi memegang peranan penting dalam disiplin kerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah cara efektif untuk menegakkan kedisiplinan karyawan.

c) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Pramana dan Widiastini, (2020), antara lain:

1) Ketepatan waktu

Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik datang ke tempat kerja dan pulang kerja selalu tepat waktu serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang memiliki disiplin baik dapat dilihat dari bagaimana karyawan memanfaatkan sarana yang ada di kantor dan menggunakannya dengan teliti untuk menghindari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang memiliki disiplin baik selalu berusaha melaksanakan tugas sesuai aturan perusahaan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memiliki disiplin baik selalu memakai seragam sesuai aturan perusahaan dan meminta izin ketika tidak masuk kerja.

2. Komitmen Organisasi

a) Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Tahir dan Suci, (2018) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas dan kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal di tempat

mereka bekerja. Sedangkan menurut Cook dan Wall (1980) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, motivasi karyawan menggabungkan tujuan perusahaan dan sikap komitmen terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, dan tujuan bersama yang ingin dicapai di masa yang akan datang (Muis *et al.*, 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyal karyawan untuk tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008 : 156) dalam Pranata *et al.*, (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1) Kepercayaan

Adanya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan sarana yang diperlukan.

2) Kemauan

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari kemauan karyawan bekerja giat demi tercapainya tujuan perusahaan.

3) Kesetiaan

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan terlihat dari sikap dan tindakannya dalam menjalankan tugasnya.

c) Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Muis *et al.*, (2018), antara lain:

1) *Affective Commitment*

Karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan merasakan ada ikatan dengan perusahaan sehingga ada rasa memiliki atau menjadi bagian dari perusahaan.

2) *Continuance commitment*

Karyawan bertahan di suatu perusahaan karena membutuhkan gaji atau tidak mendapatkan pekerjaan lain.

Karyawan merasakan ekonomi lebih baik saat bertahan di perusahaan dibandingkan ketika meninggalkan perusahaan.

3) *Normative commitment*

Karyawan menyadari bahwa komitmen terhadap perusahaan perlu dilakukan. Karyawan memiliki kewajiban bertahan di perusahaan untuk alasan moral atau etis.

b. Teori pengharapan (*Expectancy theory*)

Teori pengharapan (*expectancy theory*) dikembangkan oleh Vroom pada tahun 1964. Motivasi menurut Vroom, mengarah kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu situasi tugas tertentu. Menurut Mas'adah *et al.*, (2020) terdapat tiga hubungan dalam teori pengharapan yaitu:

- a) Hubungan antara usaha dengan prestasi
- b) Hubungan prestasi dengan penghargaan organisasi
- c) Hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan karyawan

1. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Karomah, (2019) kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan atau dan tanggung jawab pada perusahaan, juga menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2012:118) dan Latief *et al.*, (2018) kompensasi adalah penghasilan yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diterima dari perusahaan

(Sinaga & Hidayat, 2020). Kompensasi adalah kembalian keuangan dan jasa berwujud tunjangan yang diterima oleh karyawan (Syaqiq dan Setiawan, 2021). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

b. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Prabu (2013) dalam Sutarmiyati dan Astuti, (2019) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor pemerintah

Faktor ini mengenai peraturan penentuan standar upah minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi penentuan kompensasi dalam perusahaan.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan kompensasi terjadi ketika ada kesepakatan tentang tingkat upah yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya.

3) Standard biaya hidup karyawan

Penentuan kebijakan kompensasi perlu memperhatikan biaya minimal karyawan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan penentuan kompensasi perlu memperhatikan ukuran besar kecilnya perusahaan, status pendidikan dan masa kerja karyawan.

5) Kemampuan membayar

Penentuan kompensasi didasarkan pada kesanggupan perusahaan membayar karyawan.

6) Permintaan dan persediaan

Penentuan kompensasi memerlukan pertimbangan tingkat permintaan dan persediaan, artinya perlu mempertimbangkan kondisi pasar dalam menentukan upah karyawan.

c. Indikator Kompensasi

Indikator kinerja menurut Theodore dan Lilyana, (2017:7) dalam Pranata *et al.*, (2020), antara lain:

1) Upah dan gaji

Upah adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara periode tanpa menghitung waktu kerja.

2) Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan finansial diluar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara tidak langsung tanpa menghiraukan kinerja.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan pekerjaan seperti peralatan kantor.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	M Nursafitra, dkk (2021) Jurnal <i>Governance And Politics</i> (JGP) Vol. 1, No. 2 E-ISSN: 2776-3471	Independen : Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Dependen : Kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Poluakan, dkk (2019) Jurnal <i>Administrasi Bisnis</i> (JAB) Vol. 9, No. 2, 2019 (p-ISSN 2338-9605 e-2655-206X)	Independen : Kompensasi Dependen : Kinerja Pegawai	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Prasetyo, E.T. dan Marlina, P. (2019) Jurnal <i>Inspirasi Bisnis dan Manajemen</i> , Vol 3,	Independen : Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja

	(1), 21-30 e-2579-9401 p-2579-9312		karyawan. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Juliyanti, B. dan Onsardi (2020) JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB) Vol. 1, No.2 . e-ISSN 2723-424X	Independen : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5	Pramana, I.M.D. dan Widiastini, N.M.A. (2020) Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2. P-ISSN: 2476-8782	Independen : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Muslimat, A. dan Wahid, H.A. (2021) JENIUS. Vol. 4, No. 2. p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Independen : Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Nasir, dkk (2021) AKMEN Vol. 18, No. 1. Hal. 71 - 83 e-ISSN : 2621-4377 p-ISSN : 1829-8524	Independen : Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Hursepuny, dkk (2021) <i>Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research</i> . Vol. 5 No.4 e-ISSN: 2598-8719 p-ISSN: 2598-800	Independen : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	1. Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Muis, dkk (2018) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol	Independen : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	1. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap

	1 No 1 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 Pengaruh	Dependen : Kinerja Karyawan	kinerja. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.
10	Pranata, dkk (2020) VALUES Vol. 1, No. 4. e-ISSN : 2721-6810	Independen : Kompensasi dan Komitmen Organisasi Dependen : Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
11	Manery, B.R, dkk (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4. Hal. 1968 – 1977 ISSN 2303-1174	Independen : Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Dependen : Kinerja Pegawai	1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
12	Mukti, (2020) <i>The Asia Pacific Journal of Management Studies</i> Vol. 7 No.3 ISSN: 2407-6325	Independen: Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Amar, 2021) Jurnal Distribusi Vol. 9, No. 1 p-ISSN: 0853-9571 e-ISSN: 2477-1767	Independen: Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Rakhmalia, (2021) Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis Vol. 2, No. 1, e-ISSN: 2745-7273	Independen: Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Sidik, (2021) Jurnal Widya Manajemen. Vol. 3 No, Hal 86-96.	Independen: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan	1. Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap

	DOI: https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1 e-ISSN 2655-9501	Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Sultan, dkk (2021). Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 2 No 2 ISSN 2722-3701 (cetak), 2722-3590 (online)	Independen: Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Irfan, dkk (2020) Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) Vol.5 No.2 (ISSN.2503.4367)	Independen: Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Mantri (2021) <i>Productivity</i> , Vol. 2 No. 2 e-ISSN: 2723-0112	Independen: Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Dependen: Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Arifudin, Opan (2019) JIMEA Vol. 3 No. 2 e-ISSN: 2621-5306 p-ISSN: 2541-5255	Independen : Kompensasi Dependen : Kinerja Karyawan	1. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja
20	Arismunandar, M.F. dan Khair, H. (2020) MANEGGIO Volume 3, Nomor 2 e-ISSN 2623-2634	Independen : Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Dependen : Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

21	Siregar, D (2019) <i>Journal of Education, Humaniora and Social Sciences</i> (JEHSS) Vol 2, No. 1 ISSN 2622-3740	Independen : Motivasi dan kompensasi Dependen : Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Sulaeman, Asep, dkk (2021) JENIUS. Vol. 4, No. 2. p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Independen : kompensasi Dependen : Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Penelitian ini mengungkapkan beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diantaranya, disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3). Kerangka penelitian berdasarkan hubungan variabel:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2015:193) dalam Prasetyo dan Marlina, (2019) disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin baik pula prestasi kerjanya. Disiplin penting bagi sebuah perusahaan karena karyawan harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan melanggar peraturan perusahaan seperti kehadiran dan tanggung jawab profesional guna menumbuhkan semangat kerja. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Hursepuny *et al.*, (2021) menyebutkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pramana dan Widiastini, (2020) menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nasir *et al.*, (2021), Muslimat dan Wahid, (2021) dan Prasetyo dan Marlina, (2019) menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori pertukaran sosial oleh Fung *et al.* (2012) dalam penelitian Evi *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik oleh suatu perusahaan, mereka cenderung berperilaku lebih produktif terhadap perusahaan tersebut. Ketika karyawan merasa nyaman dalam perusahaan mereka, mereka akan merasakan hubungan batin dengan organisasi. Keterikatan karyawan yang tinggi cenderung memperkuat perasaan bahwa semuanya baik bagi perusahaan dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi keterikatan karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan oleh Zuriana dan Rananda, (2019) menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siregar, (2019) dan Sulaeman *et al.*, (2021), menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi tingkat

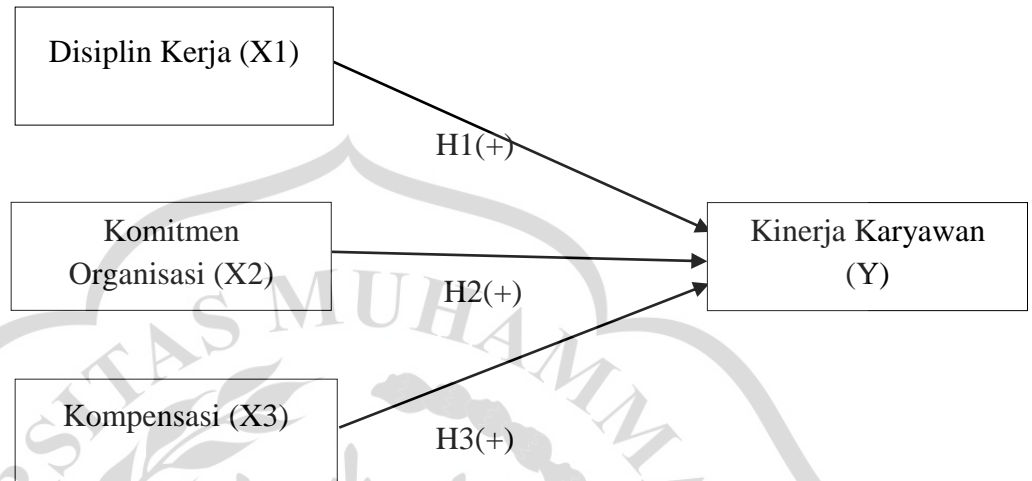
produktivitas karyawan selama bekerja. Hal ini akan dapat meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori pengharapan (*expectancy theory*) pemberian kompensasi menjadikan karyawan termotivasi untuk berusaha lebih baik lagi apabila usahanya membuahkan penialaian dari perusahaan. Penilaian yang baik dapat berupa pemberian bonus, peningkatan gaji dan promosi Agustina *et al.*, (2020). Tujuan dari penghargaan ini adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan akan keadilan dan untuk memotivasi mereka dalam menyelesaikan tugas (Sulaeman *et al.*, 2021). Apabila penghargaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya Mas'adah *et al.*, (2020).

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan oleh Zuriana dan Rananda, (2019) menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siregar, (2019) dan Sulaeman *et al.*, (2021), menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan literature penelitian diatas, maka kerangka penelitian dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.