

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016) mengartikan “Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Mangkunegara (2016) "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi dan kinerja menjadi semakin meningkat. Sedangkan menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam Zaini, (2021) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang artinya latihan akan kesopanan dan kerohanian juga sebagai pengembangan

kepribadian. Sikap disiplin dapat muncul sebagai bentuk usaha kita dalam

memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku.

Hal ini menekankan bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan

sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut Sutrisno, (2017 : 86)

disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya. Menurut Hasibuan (2016 : 193) kedisiplinan adalah

fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin

pegawai semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang

baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang

optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang

mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik

dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja

seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja

sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-

aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai, (2019) disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku

serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sistem yang dibentuk dalam organisasi yang bertujuan untuk mengatur dan menertibkan pekerjaan seorang karyawan.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Asmiarsih, (2006) dalam Zaini, (2021) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk mentaati standar atau peraturan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi dan mentaati peraturan

yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sutrisno, (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi. Menurut Sutrisno (2017:182). Kompensasi merupakan balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Menurut Satriowati (2016) Kompensasi adalah remunerasi financial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013), Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi

dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Menurut Sukidi (2016) Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan atas waktu, tenaga dan pikiran yang ia berikan pada perusahaan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

★ Menurut Sutrisno (2009) dalam Zaini, (2021), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, bonus, dan insentif.
2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan), fasilitas, dan sebagainya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Faktor - Faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja menurut Sutrisno, (2017:193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar
3. Kesiapan untuk membayar
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

d. Komponen-komponen Kompensasi

Terdapat beberapa komponen-komponen kompensasi, (Zaini, 2021):

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang diberikan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

e. Indikator Kompensasi

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora, (2010) dalam Iroth, dkk (2018), Sebagai berikut:

1) Gaji dan Upah.

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran secara berkala dari perusahaan pada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja, gaji biasanya diberikan pada karyawan tetap sedangkan upah diberikan kepada pekerja harian atau buruh.

2) Insentif.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi

3) Tunjangan dan Fasilitas.

Merupakan tambahan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berfungsi sebagai komponen pelengkap dari gaji, sedangkan fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan atau disediakan perusahaan guna menunjang aktifitas pekerjaan.

4. Employee Engagement

a. Definisi *Employee Engagement*

Menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Scieman (2012:211) *Employee Engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas

nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Menurut Muljiasih, (2015) mengartikan *Employee Engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* yakni suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

b. Ciri-Ciri *Employee Engement*

Menurut Solichin, (2018) kualitas diri karyawan yang memiliki rasa engagement yang tinggi terhadap organisasi memiliki ciri-ciri :

1. say (mengatakan), artinya bahwa pegawai akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai pegawai dan konsumen yang berpotensi.
2. stay (tetap tinggal), artinya bahwa pegawai tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain.

3. strive (upaya), hal ini berarti bahwa pegawai akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Seijts, (2006) dalam Kusumawati (2017), menyimpulkan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*Employee engagement*) terhadap perusahaan, yaitu dengan menerapkan 10C yaitu :

- 1) Connect, 2) Career, 3) Clarity, 4) Convey, 5) Congratulate, 6) Contribute, 7) Control, 8) Collaborate, 9) Credibility, dan 10) Confidence.

d. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Siswono, (2016:2) dalam Cintani dan Noviansyah, (2020) indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

1. Vigor (semangat)

Vigor melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. Vigor dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan

ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. Dedication (dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek dedication meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan

3. Absorption (absorpsi)

Absorpsi merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan ringkasan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan, yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Zaini, (2021). <i>Jurnal Desiminasi Teknologi Fakultas Teknik Universitas Tridinanti Palembang</i> Volume 9 Nomor 1 p-ISSN 2303-212X e-ISSN 2503-5398 JANUARI 2021.	<i>Independent variabel</i> X1 = Disiplin Kerja X2 = Kompensasi <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Cahya, dkk (2021). <i>Jurnal Sinar Manajemen E-ISSN 2598-398X // P-ISSN 2337-8743 (Online) Volume 08, Nomor 02, Agustus 2021.</i>	<i>Independent variabel</i> X1 = Kompensasi X2 = Disiplin Kerja <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Frizilia, dkk (2021). <i>International Journal of Social Science and Business</i> Volume 5, Number 2, 2021, pp. 284-290 P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409.	<i>Independent variabel</i> X1 = <i>Leadership Style</i> X2 = <i>Motivation</i> X3 = Dischipline <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Iptian, dkk (2020). <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> ISSN 2364-5369	<i>Independent variabel</i> X1 = Work Dischipline X2 = Compensation <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	1. <i>Work Dischipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Compensation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>Volume 7, Issue 8 September, 2020 Pages: 145-152.</i>		
5	Sipahulet dkk. (2021). <i>International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal) Volume 4, No 2, May 2021, Page: 2869-2882 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print).</i>	<i>Independent variabel X1 = Work Dischipline X2 = <i>Work Ethos</i> X3=<i>Work Environment</i> Dependent variabel Y = <i>Employee's work performance</i></i>	1. <i>Work Dischipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee's work performance.</i>
6	Muchlisa & Nurdin, (2019). <i>Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN : 2656-3169 Volume 20, No. 3, September-Desember 2019 p-ISSN : 0853-5248.</i>	<i>Independent variabel X1 = Disiplin Kerja X2 = Kompensasi Dependent variabel Y = <i>Kinerja karyawan</i></i>	1. <i>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kryawan.</i> 2. <i>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kryawan.</i>
7	Nurpratama, (2019). <i>JURNAL INVESTASI. Vol.5/No.1, April 2019, hlm 1-11. ISSN: 2442-4432.</i>	<i>Independent variabel X1 = Disiplin kerja X2 = Kompensasi Dependent variabel Y = <i>Kinerja karyawan</i></i>	1. <i>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</i> 2. <i>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</i>
8	Sucahyowati & Hendrwan, (2020). <i>Jurnal Sains</i>	<i>Independent variabel X1 = Employee engagement</i>	1. <i>Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja</i>

No	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>Teknologi Transportasi Maritim</i> e-ISSN 2722-1679 p-ISSN 2684-9135 Volume 2 No.2 November 2020.	<i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	karyawan.
9	Wicaksono & Rahmawati, (2019). <i>Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)</i> , Vol. 10 No. 2, Agustus 2019, Hal. 133-146. P-ISSN : 2088-9372 E-ISSN : 2527-8991.	<i>Independent variabel</i> X1 = Employee engagement <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	1. <i>Employee engagement berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja karyawan.
10	Cintani & Noviansyah, (2020). <i>KOLEGIAL</i> – Vol.8, No.1. Juni 2020 P-ISSN 2088-5644; E-ISSN 2614-008X.	<i>Independent variabel</i> X1 = Employee engagement <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	1. <i>Employee engagement berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja karyawan.
11	Rembet, dkk, (2020). <i>International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)</i> . E-ISSN : 2454-8006 DOI: 10.31695/IJASRE.2020.33869 Volume 6, Issue 9 September - 2020.	<i>Independent variabel</i> X1 = <i>Organizational Commitment</i> X2 = Employee engagement <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	1. <i>Employee engagement berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja karyawan.
12	Tanwar, (2017). <i>International</i>	<i>Independent variabel</i> X1 = Employee	1. <i>Employee engagement berpengaruh</i>

No	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<i>Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)</i> [Vol-3, Issue-5, May- 2017] https://dx.doi.org/10.24001/ijaems.3.5.16 ISSN: 2454-1311.	engagement <i>Dependent variabel</i> Y = Kinerja karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement*. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan antara variabel diatas dapat diketahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (Zaini, 2021). Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan

keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Zaini, 2021). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Muchlisa & Nurdin, 2019).

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Zaini, (2021), Cahya, dkk, (2021), Frizilia, dkk, (2021), Iptian dkk, (2020), Siphulet, dkk, (2021), Muchlisa & Nurdin, (2019), dan Nurpratama, (2019) yang memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disamaratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya (Zaini, 2021). Terjadi permasalahan kerja karena masalah kompensasi tersebut. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan

itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya maka semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang sudah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan, dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain (Zaini, 2021).

Hal ini di perkuat oleh hasil penelitian Zaini, (2021), Cahya, dkk, (2021), Iptian dkk, (2020), Efendi & Yusuf, (2021), Muchlisa & Nurdin, (2019), dan Nurpratama, (2019) yang memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

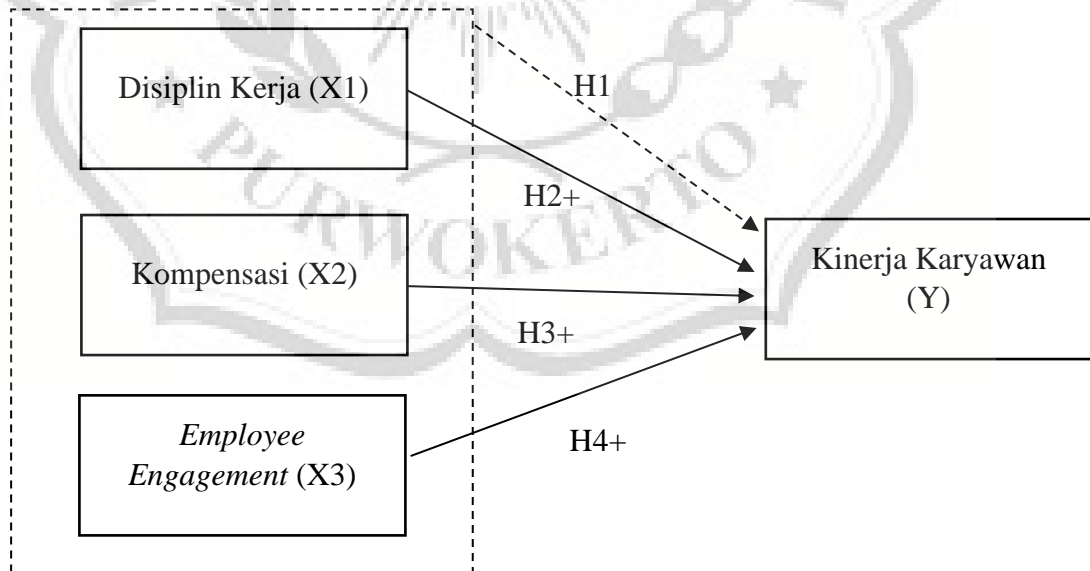
3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015:48) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan (Cintani & Noviansyah, 2020).

Menurut Harsuko, (2011), Karyawan yang merasa terikat adalah karyawan yang benar-benar merasa terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterlibatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan organisasi yang kompetitif. Keterlibatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini sangat jelas berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan (Rahmadalena & Asmanita, 2020).

Hal ini di perkuat oleh hasil penelitian Sucahyowati & Hendrwan, (2020), Wicaksono & Rahmawati, (2019), Cintani & Noviansyah, (2020), Rembet, dkk (2020), Triasti & Purba, (2021) dan Tanwar, (2017), memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Desain kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan garis :

—————> : Hubungan secara parsial

-----> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja, kompensasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

H4 : *Employee engagement* secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.