

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa referensi penelitian sebelumnya digunakan peneliti sebagai dasar atau acuan dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya untuk mengetahui perbandingan dan gambaran hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Arisman (2018), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung”. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan kompensasi dan motivasi menunjukkan hubungan yang sedang terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja juga memiliki hubungan sedang terhadap kinerja pegawai.

Badaruddin dan Safitri (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data tersebut, dapat diketahui secara simultan pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Menara dan Rezeki (2020), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Cinta Raja”. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui uji validitas, realibilitas, dan uji asumsi klasik, hasil regresi linier berganda, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

Niswah (2017), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung”. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur path (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Shonkul (2018) dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan Marine Industry. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, variabel *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Anwar dan Dunija (2016), dengan judul “Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif.

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang diperoleh adalah secara simultan *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, kemudian secara parsial *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Rafidah (2018), dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* (Gaji) dan *Punishment* Terhadap Disiplin Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Nusa Tenggara Barat”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai.

Hidayat (2018), dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur. Hasil analisis yang diperoleh adalah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Dwi (2019), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik”. Jenis penelitian yang digunakan adalah

pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang diperoleh adalah kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

Devita, Permatasari, Nugraheni & Rini (2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Yoviana Cabang Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan variabel pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama Penulis dan Judul	Arisman (2018) “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung”	Firmatali, Khodijah (2020) “Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik”		-
	a. Variabel Bebas (X)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	Kompensasi	a. Motivasi b. <i>Reward</i> c. <i>Punishment</i> d. Kepemimpinan
	b. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	c. Lokasi Penelitian	PT. Taspen (Persero) KCU Bandung	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi

	d. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	e. Teknis Analisis Data	a. Analisis korelasi berganda b. Koefisien determinasi	Analisis regresi linear berganda	-	a. Analisis korelasi berganda b. Koefisien determinasi c. Analisis regresi linear berganda
2.	a. Nama penulis dan Judul	Baharuddin dan Mardiah Safitri (2018) "Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh"	Fitriyatul Khodijah (2020) "Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik"	-	-
	a. Variabel Bebas (X)	Pengawasan (X1) Kompensasi (X2)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	Kompensasi	a. Pengawasan b. <i>Reward</i> c. <i>Punishment</i> d. Kepemimpinan
	b. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	c. Lokasi Penelitian	Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	d. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	e. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-
3.	a. Nama penulis dan Judul	Lenny Menara Sari Saragih dan Sri Rezeki Saragih (2020) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Cinta Raja"	Fitriyatul Khodijah (2020) "Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik"	-	-
	b. Variabel Bebas (X)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2)	Kompensasi	a. Lingkungan Kerja b. <i>Reward</i> c. <i>Punishment</i>

			<i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)		d. Kepemimpinan
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Cinta Raja	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-
4.	a. Nama penulis dan Judul	Ainun Niswah (2017) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung”	Fitriyatul Khodijah (2020) “Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik”	-	-
	b. Variabel Bebas (X)	Kompensasi (X1)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	Kompensasi	a. <i>Reward</i> b. <i>Punishment</i> c. Kepemimpinan
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	f. Teknis Analisis Data	Analisis Jalur Path	Analisis regresi linear berganda		a. Analisis jalur path b. Analisis regresi linear berganda
5.	a. Nama penulis dan Judul	Hadi Sholikul (2018) “Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Lamongan	Fitriyatul Khodijah (2020) “Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin	-	-

		Marine Industry”	Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik”		
	b. Variabel Bebas (X)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) Kepemimpinan (X3)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	a. <i>Reward</i> b. <i>Punishment</i> c. Kepemimpinan	Kompensasi
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Lamongan Marine	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-
6.	a. Nama penulis dan Judul	Anwar dan Teuku Duniya (2016) “Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa”	Fitriyatul Khodijah (2020) “Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik”		-
	b. Variabel Bebas (X)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	a. <i>Reward</i> b. <i>Punishment</i>	a. Kompensasi b. Kepemimpinan
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. Tunggal Perkasa	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-
7.	a. Nama penulis dan Judul	Rafidah (2018) “Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> (Gaji) dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi NTB”	Fitriyatul Khodijah (2020) “Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. AMS Gresik”		-

	b. Variabel Bebas (X)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	a. <i>Reward</i> b. <i>Punishment</i>	a. Kompensasi b. Kepemimpinan
	c. Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Nusa Tenggara Barat	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-
8.	a. Nama penulis dan Judul	Faizal Hidayat (2018) "Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta"	Fitriyatul Khodijah (2020) "Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik"	-	-
	b. Variabel Bebas (X)	<i>Reward</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	a. <i>Reward</i> b. <i>Punishment</i>	a. Kompensasi b. Kepemimpinan
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Y)	-	a. Kinerja Karyawan b. Disiplin Kerja
	d. Lokasi Penelitian	Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	a. Analisis regresi linear berganda b. Analisis jalur	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis jalur
9.	a. Nama penulis dan Judul	Septianingrum (2019) "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan	Fitriyatul Khodijah (2020) "Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> ,	-	-

		Komunikasi Organisasi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik”	<i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik”		
	b. Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Komunikasi Organisasi (X3)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	Kepemimpinan	a. Budaya b. Organisasi c. Komunikasi Organisasi d. Kompensasi e. <i>Reward</i> f. <i>Punishment</i>
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-
10.	a. Nama penulis dan Judul	Devita, Penmatasari, Nugraheni, Rini (2015) “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Yoviana Cabang Semarang”	Fitriyatul Khodijah (2020) “Pengaruh Kompensasi, <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik”		-
	b. Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Pemberian sanksi (X3)	Kompensasi (X1) <i>Reward</i> (X2) <i>Punishment</i> (X3) Kepemimpinan (X4)	Kepemimpinan	a. Pengawasan b. Pemberian Sanksi c. <i>Reward</i> d. <i>Punishment</i>
	c. Variabel Terikat (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin Kerja	-
	d. Lokasi Penelitian	PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik	PT. Aspal Multi Sarana Gresik	-	Lokasi
	e. Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	f. Teknis Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	-

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Kompensasi

#### 2.2.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2006;442), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan bekerja (Nawawi, 2011:314).

Rachmawati (2011:104), mengemukakan kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rival, 2014:541).

Menurut Notoatmodjo (2015:142), kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila organisasi mengabaikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, maka lambat laun organisasi akan kehilangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Hal tersebut menyebabkan pengeluaran biaya tambahan untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Marwansyah (2016;269), mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017;119).

### 2.2.1.2. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011;316), kompensasi dikategorikan kedalam dua dua golongan, yaitu :

#### 1. Kompensasi langsung

Kompensasi ini merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan.

Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan. Contohnya adalah gaji/upah, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

#### 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi ini merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kebijakan pimpinan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah tunjangan hari raya, tunjangan pension, tunjangan kesehatan.

### 2.2.1.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2014:84), faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain :

1. Faktor pemerintah
2. Standar dan biaya hidup karyawan
3. Penawaran bersama antara perusahaan dengan karyawan
4. Permintaan dan persediaan
5. Ukuran perbandingan upah
6. Kemampuan perusahaan dalam membayar

#### 2.2.1.4. Metode Pemberian Kompensasi

Menurut Suwanto (2011;227-228), pemberian tugas kompensasi digunakan beberapa metode, antara lain :

##### 1. Metode tunggal

Metode yang menetapkan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Selanjutnya tingkat golongan dan gaji pokok dari seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang jadi standarnya.

##### 2. Metode jamak

Metode yang menetapkan gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Pemberian kompensasi metode jamak ini dibedakan berdasarkan jangka waktu tertentu, satuan produksi yang dihasilkan dan borongan.

#### 2.2.1.5. Sistem Pembayaran Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:123), sistem pembayaran yang umum ditetapkan adalah:

##### 1. Sistem waktu

Kompensasi (gaji atau upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem ini ditetapkan apabila prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. Sistem administrasi pengupahannya relative mudah dan dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian. Sistem ini biasanya diterapkan jika prestasi sulit untuk diukur per unitnya, melainkan kepada lamanya bekerja.

## 2. Sistem hasil (*output*)

Kompensasi ditetapkan berdasarkan sistem hasil ditetapkan atas unit yang dihasilkan karyawan, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kompensasi ini dibayar berdasarkan banyaknya hasil yang dapat dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakan. Kompensasi sistem hasil tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.

## 3. Sistem borongan

Kompensasi yang diberikan berdasarkan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil.

### 2.2.1.6. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013;286), indikator dalam pemberian kompensasi secara umum dibagi menjadi tiga, antara lain:

#### 1. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai balas jasa atas pengorbanannya dalam melakukan pekerjaan.

#### 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan berbentuk finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

#### 3. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja.

## 2.2.2. Reward

### 2.2.2.1. Pengertian Reward

Menurut Nawawi (2005;119), *reward* adalah suatu cara untuk menumbuhkan perasaan diterima dan diakui di lingkungan kerja. *Reward* merupakan suatu alat untuk mendidik karyawan agar karyawan merasa senang karena perbuatan dan akal pekerjaannya mendapatkan penghargaan. *Reward* adalah bentuk apresiasi untuk mendapat tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan yang memerlukan pembinaan yang berkeimbangan (Handoko, 2009;46).

Djamarah (2008;182), mendefinisikan *reward* sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk penghargaan atau cenderamata. Pemberian *reward* bertujuan agar karyawan lebih giat dan semangat untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasinya (Purwanto, 2011;182).

Menurut Siagian (2015;4-5), *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja. *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan (Fahmi, 2016;64).

### 2.2.2.2. Bentuk Reward

Koencoro (2013;2) berpendapat bahwa *reward* dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Reward ekstrinsik*, merupakan suatu penghargaan yang datang dari luar diri karyawan atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Contoh *reward ekstrinsik* yaitu, gaji, upah, tunjangan karyawan, penghargaan interpersonal, dan promosi.
2. *Reward intrinsik*, merupakan suatu penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Contoh *reward intrinsik*

yaitu, penyelesaian tugas, pencapaian suatu tujuan, mengambil keputusan tanpa diawasi dan memuaskan potensi keterampilan.

Fahmi (2016;64-65), menyatakan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan secara umum terbagi kedalam tiga pilihan, antara lain :

1. *Reward* dalam bentuk finansial

*Reward* ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, dan uang lembur.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

*Reward* ini berbentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah dan pengisian pulsa.

3. *Reward* dalam bentuk non financial

*Reward* ini berupa kenyamanan bekerja dengan suasana kantor dan fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan, seperti terdapat komputer, jaringan internet dengan akses cepat, AC, meja yang bagus, ruangan yang bersih dan pencahayaan yang terang.

**2.2.2.3. Dampak Pemberian *Reward***

Menurut Fahmi (2016;65), pemberian *reward* memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, seperti :

1. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholder bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu
2. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan
3. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani

4. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa perusahaan mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk lainnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan

#### **2.2.2.4. Indikator Reward**

Menurut Kadarisman (2012:43), indikator *reward* adalah sebagai berikut :

1. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Pujian, merupakan bentuk *reward* non materil sebagai upaya perusahaan agar karyawan lebih semangat dan berpotensi.
3. Tunjangan, merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

#### **2.2.3. Punishment**

##### **2.2.3.1. Pengertian Punishment**

Menurut Mursal (2004:86), *punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan melakukan secara sengaja menjatuhkan teguran hingga hukuman kepada seseorang dengan tujuan agar orang tersebut memperbaiki dan melindungi dirinya sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. *Punishment* merupakan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan secara sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2007:186).

Rivai (2014:450), mendefinisikan *punishment* sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan

yang berlaku, serta memberikan pelajaran bagi pelaku. Punishment adalah sanksi yang diterima karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Fahmi, 2016;68).

### 2.2.3.2. Mekanisme dan Dampak Pemberian *Punishment*

Menurut Fahmi (2016;68-69), bentuk umum pemberian *punishment* antara lain :

1. Pemberian *punishment* secara langsung yang berpengaruh pada finansial seperti pemotongan gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya
2. Pemberian *punishment* yang tidak langsung berpengaruh pada finansial, namun membawa dampak pada psikologis karyawan.

Fahmi (2016;69), berpendapat bahwa dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan *punishment* bersifat subjektif, antara lain :

1. Karyawan yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus, mungkin secepatnya akan mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman dan menjanjikan
2. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan
3. Memungkinkan pimpinan akan diturunkan jabatannya dari posisi tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif
4. Timbulnya fitnah dan informasi yang simpang siur sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut

### 2.2.3.3. Bentuk – Bentuk *Punishment*

Menurut Purwanto (2007;189), *punishment* dibedakan menjadi dua, yaitu :

#### 1. *Punishment preventif*

*Punishment* ini dilakukan dengan maksud jangan atau agar tidak terjadi pelanggaran. *Punishment* ini mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran, sehingga hukuman ini dilakukan sebelum pelanggaran itu dilakukan. Contoh *punishment preventif* yaitu :

- a. Anjuran dan perintah
- b. Larangan
- c. Pengawasan
- d. Paksaan

#### 2. *Punishment represif*

*Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, maksudnya *punishment* ini dilakukan setelah terjadi suatu pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment represif* yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran dan peringatan
- c. Hukuman

### 2.2.3.4. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014;450), terdapat tiga indikator *punishment*, yaitu :

1. *Punishment* ringan, yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. *Punishment* sedang, yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat.
3. *Punishment* berat, yaitu penurunan pangkat atau demosi, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

#### **2.2.4. Kepemimpinan**

##### **2.2.4.1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010;467), kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi (McShane dan Glinow, 2010;360).

Robbins dan Judge (2015;410), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing timbulnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpin guna mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2012;53).

##### **2.2.4.2. Syarat-Syarat Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2018;37), syarat-syarat yang harus dimiliki sebelum menjadi pemimpin adalah :

1. Sehat jasmani

2. Memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap manusia dan benda-benda
3. Memiliki kemandirian serta hasrat memajukan diri maupun anggota
4. Memiliki rasa antusiasme, suka berkawan dan rasa humor
5. Multiterampil dan haus akan ilmu pengetahuan
6. Mudah menyesuaikan atau beradaptasi
7. Sabar dan ulet
8. Ingin mendapatkan yang sempurna
9. Komunikatif
10. Berorientasi pada pelayanan
11. Memiliki inovasi
12. Memiliki motivasi dan prinsip yang kuat
13. Berani mengambil resiko
14. Adil
15. Jujur

#### 2.2.4.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:83), fungsi dari kepemimpinan adalah:

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan
2. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
3. Pendelegasian wewenang serta pembagian kerja kepada para bawahan
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi dan kreativitas bawahan
6. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan
7. Memprakarsai dan pengendali rencana

#### 2.2.4.4. Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015;249-271) teori mengenai kepemimpinan, antara lain :

##### 1. Teori Sifat

Teori sifat (*trait theory*) merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang menjadi pembeda antara orang yang bukan pemimpin dengan dirinya. Contohnya pemerintah, politisi, militer, dan pengusaha.

##### 2. Teori Perilaku

Teori perilaku (*behavioral theory*) adalah teori yang percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kelompok. Sehingga yang dimaksud yakni seorang pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain dengan efektif.

##### 3. Teori Kontijensi

Teori kontijensi (*contingency theory*) dinamakan juga sebagai *situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah maka diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda.

#### 2.2.4.5. Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018;86), tipe-tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut :

##### 1. Demokratis

Tipe kepemimpinan ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai

potensi yang dimiliki individu untuk mendengarkan nasihat sugesti bawahan, juga mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.

## 2. Administratif

Tipe kepemimpinan ini yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Para pemimpinnya terdiri dari pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Diharapkan dengan kepemimpinan ini, terjadi perkembangan teknis seperti teknologi, industri, manajemen, dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

## 3. Karismatik

Tipe kepemimpinan ini memiliki kekuatan, energi, daya tarik, dan berwibawa untuk mampu mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang jumlahnya sangat besar, serta pegawai yang dapat dipercaya.

## 4. Otoriter

Tipe kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipatuhi untuk merajai situasi sehingga setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahan. Tipe ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang, ia memandang dirinya lebih dalam segala hal sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

## 5. Paternalistis

Tipe kepemimpinan ini memiliki sifat kebapakan, sering bersikap mau tahu, selalu melindungi bawahannya, menganggap bahwa pengikutnya tidak dewasa sehingga jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, inisiatif, dan mengembangkan daya kreasi.



## 6. Militeristik

Tipe kepemimpinan ini ketika menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan, kemudian senang kepada formalitas yang berlebihan, serta senang menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

## 7. Populis

Tipe kepemimpinan ini menekankan kesatuan nasional, nasionalisme, berhati-hati terhadap kolonialisme sehingga tipe yang dapat membangunkan solidaritas rakyat.

## 8. *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe yang praktis, membiarkan kelompoknya berbuat semuanya sendiri dan menghindari pembuatan keputusan.

### 2.2.4.6. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:189), indikator-indikator kepemimpinan diantaranya :

#### 1. Kemampuan analisis

Salah satu prasyarat kesuksesan kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari kemampuan seseorang menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti dan matang.

#### 2. Kemampuan mendengar dan berkomunikasi

Seorang pemimpin harus mampu mendengarkan pendapat serta saran dari bawahannya, dan harus mampu menguasai teknik-teknik berkomunikasi, karena ia memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, dan tauladan bagi karyawan.

### 3. Keberanian dan ketegasan

Semakin tinggi kedudukan seseorang, maka perlu memiliki keberanian dan ketegasan yang semakin besar dalam melaksanakan tugas untuk menghadapi ketidakpastian yang akan terjadi.

## 2.2.5. Disiplin Kerja

### 2.2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2008;476), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2015;129).

Menurut Sinambela (2016;335), disiplin digunakan oleh pimpinan sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk mengubah kebiasaan dan perilaku mereka untuk mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari sumber daya manusia, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Hasibuan, 2016;193).

Fahmi (2016;75), mendefinisikan disiplin sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan, sanksi bisa dalam bentuk teguran lisan maupun tertulis. Perusahaan harus mengupayakan agar kedisiplinan yang ada baik agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar (Sutrisno, 2009;91).

### **2.2.5.2. Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Mulyadi (2015;54), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Pengaruh keteladanan pimpinan dalam perusahaan
2. Pengaruh pemerintah
3. Adanya aturan atau tolok ukur yang pasti dijadikan pegangan
4. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan
5. Faktor ketegasan pimpinan dalam perusahaan
6. Faktor perhatian kepada karyawan
7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.2.5.3. Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2011;230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan

### **2.2.5.4. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2012;208) terdapat tiga jenis pendekatan disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, korektif, progresif.

1. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti standar aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasarannya agar mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara tersebut para karyawan akan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pimpinan. Aturannya seperti kehadiran, penggunaan jam kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas.
2. Disiplin korektif merupakan kegiatan yang dipilih untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini biasanya berupa hukuman, biasanya disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Contohnya adalah peringatan yang diberikan dengan segera apabila seseorang melakukan pelanggaran.
3. Disiplin Progresif merupakan kegiatan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya agar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Langkah-langkah dalam pemberian hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan pemecatan.

#### 2.2.5.5. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2013;450), terdapat tiga tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu perusahaan, yaitu :

1. Sanksi Pelanggaran Ringan
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2. Sanksi Pelanggaran Sedang
  - a. Penundaan kenaikan gaji
  - b. Penurunan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
- 3. Sanksi Pelanggaran Berat
  - a. Penurunan pangkat
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian
  - d. Pemecatan

#### 2.2.5.6. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut Riyar (2011:832), standar disiplin digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

##### 1. Standar disiplin

Setiap karyawan dan pimpinan harus memahami kebijakan serta mengikuti prosedur perusahaan secara penuh. Pimpinan harus mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Tindakan disipliner harus diatur seperti:

- a. Apabila seorang karyawan melakukan kesalahan maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan telah melecehkan peraturan yang ditetapkan
- c. Kedua hal diatas akan berakibat pada pemutusan hubungan kerja, dan karyawan harus menerima hukuman tersebut

## 2. Penegakkan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan ukta dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja dituliskan dalam kontrak kerja.

### 2.2.5.7. Hambatan Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2010:286), hambatan disiplin karyawan terlihat dalam suasana kerja berikut :

1. Tingginya angka kemangkiran atau absensi karyawan
2. Peningkatan keterlambatan karyawan dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melampar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu karena karyawan lebih sering berbicara ketika bekerja
6. Tidak terlaksananya *supervise* dan waskat yang baik
7. Sering terjadinya konflik antara karyawan dan pimpinan perusahaan

### 2.2.5.8. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011;94) terdapat tiga indikator disiplin kerja, antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

3. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian maupun bertingkah laku ketika bekerja.

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1. Hubungan Kompensasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja ( $Y$ )

Hasibuan (2013:118), mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari kompensasi adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, stabilitas karyawan, disiplin, motivasi, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2003:121).

Menurut Singodimedjo (2000:89), besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegalnya disiplin kerja, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mendapat jaminan jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan bagi perusahaan.

Hasil penelitian Niswah (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Baharuddin dan Safitri (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### 2.3.2. Hubungan *Reward* ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja (Y)

Menurut Purwanto (2007;182), *reward* merupakan alat yang digunakan untuk mendidik para karyawan agar mereka merasa senang karena merasa bahwa pekerjaannya mendapatkan penghargaan, pekerjaan yang akan mereka kerjakan, dilaksanakan dengan baik lagi sehingga disiplin kerja para karyawan akan semakin naik. Pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin kerja (Tohardi, 2002;317).

Hasil Penelitian Penelitian Hidayat (2018), menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Rafidah (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *reward* terhadap disiplin kerja pegawai.

### 2.3.3. Hubungan *Punishment* ( $X_3$ ) dengan Disiplin Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2008;194), *punishment* bertujuan memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak begitu memperhatikan tanggung jawab dan kewajiban akan dirinya serta tidak menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. *Punishment* berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Jika semakin berat pemberian *punishment* diharapkan karyawan akan semakin takut untuk melakukan kembali tindakan tidak disiplin (Hasibuan, 2009;70).

Hasil Penelitian Rafidah (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian Hidayat (2018), menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### 2.3.4. Hubungan Kepemimpinan ( $X_4$ ) dengan Disiplin Kerja (Y)

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan, pemimpin dijadikan tauladan dan panutan oleh para bawahannya. Tauladan pimpinan yang baik, maka membuat disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Namun apabila teladan pimpinan kurang baik maka disiplin kerja karyawan akan kurang (Hasibuan, 2008;194).

Hasil penelitian Dwi (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Penelitian Sholikul (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja.

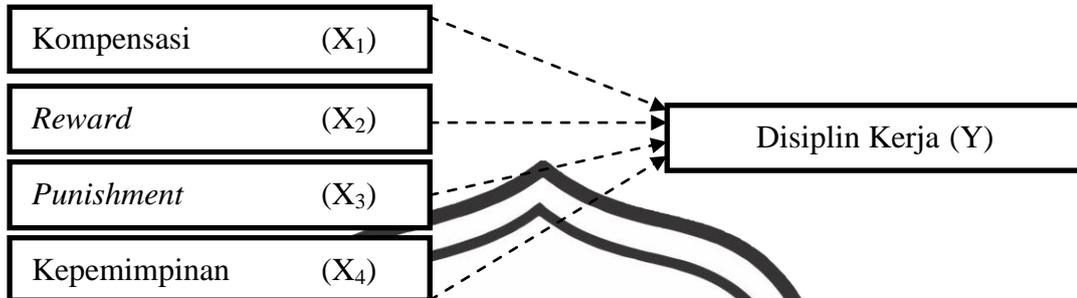
### 2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015;96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik.
2. Diduga terdapat pengaruh *reward* secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik.
3. Diduga terdapat pengaruh *punishment* secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik.
4. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Aspal Multi Sarana Gresik.

## 2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

X : Variabel Bebas  
Y : Variabel Terikat  
---> : Secara parsial (Uji t)



