

BAB II

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

A. Gaji

1. Pengertian

Menurut Mulyadi gaji merupakan sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan¹.

Simamora menyatakan bahwa gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga berdampak pada kemungkinan karyawan mengundurkan diri dan menerima pekerjaan di tempat lain. Karena karyawan tertentu memiliki banyak informasi terkait keadilan atau ketidakadilan internal, terdapat kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap putaran karyawan daripada ketersediaan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar di perusahaan lain².

Dalam literatur Islam, gaji atau upah dikenal dengan istilah ujarah. Kata ujarah ini sesuai firman Allah SWT. Q.S. At-Thalaq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ

¹ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm. 12

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 446

فَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ^٣ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ^٤ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَّ فَسُتْرِعْ لَهُ^٥
أُخْرَى^٣

Kata *ujrah* yang terdapat dalam surah diatas memiliki arti umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. *Ujrah* pun dapat diartikan sebagai imbalan atas jasa seseorang *ajir* (orang yang di kontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). Sedangkan *ijaroh* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut dengan *ujrah*⁴.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang biasa dipertimbangkan adalah besar atau kecilnya tanggung jawab pekerjaan, pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan, berat atau ringannya upaya yang dikerahkan dan kondisi pekerjaan. Menurut Nurmansyah terdapat 3 faktor utama yang bisa mempengaruhi penentuan gaji di dalam perusahaan/organisasi, antara lain⁵ :

³ “tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.

⁴ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008) hlm. 15

⁵ Marzolina dan Kurniawaty Fitri, *Analissi Gaji dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera Chevrolet Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi, Vol. 21, No. 2, Juni 2013

- a) Faktor-faktor relatif eksternal, yaitu dengan melihat tingkat rata-rata pasar terhadap permintaan dan penawaran serta gerak dalam tingkat pembayaran gaji.
- b) Faktor relativitas internal, yaitu relativitas antara jenis-jenis pekerjaan yang ada dalam perusahaan/organisasi.
- c) Faktor-faktor kemampuan individu, yaitu tergantung dari nilai kemampuan individual masing-masing dalam perusahaan.

1. Indikator

Menurut Kurniawati, indikator dari gaji⁶ adalah :

- a) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b) Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c) Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

⁶ Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud, *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan*, Jurnal JAMIN, Vol. 2, No. 2, Februari 2020.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian

Singodimejo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan⁷.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja. Seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika dan norma kerja yang diajarkan oleh agamanya⁸.

Dalam Al Qur'an dijelaskan pada surat Al- Asr : 3, yaitu

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾⁹

Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Singodimejo faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut¹⁰ :

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009) hlm. 86

⁸ Tuti Soleha, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktivitas kerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi, Vol. 7, No. 1, April 2016

⁹ "Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikeluarkannya.
- b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin. Karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin pada dirinya.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- d) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggarannya,
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Perlu perhatian terhadap karyawan sebab setiap karyawan memiliki perbedaan karakter antar yang satu dengan yang lain.

3. Indikator

Menurut Singodimejo, indikator disiplin kerja sebagai berikut¹¹:

- a) Taat terhadap Aturan Waktu.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2011) hlm. 89

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 94

- b) Taat terhadap Peraturan Perusahaan
- c) Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan
- d) Taat terhadap Peraturan lainnya dalam Perusahaan

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Menurut Handoko, mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya¹². Sedangkan menurut Yux dan Wexley dikutip dari Bangun, bahwa kepuasan kerja sebagai generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya¹³.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya¹⁴.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 75

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pramata, 2012) hlm. 327

¹⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2010) hlm. 192-193

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam, maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja, terutama kepuasan kerja. Dengan bekerja secara ikhlas disertai sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh bukan hanya sekedar output. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S.Ibrahim ayat 7 :¹⁵

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ^{١٦}

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain¹⁷ :

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan (monoton/tidak)

¹⁵ Raisa dan Nenden, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam*, Seminar Nasional UNIBA Surakarta, Tahun 2020

¹⁶ "dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

¹⁷ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008) hlm.229-230

3. Indikator

Menurut Luthan, indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut¹⁸ :

- a) Pekerjaan itu sendiri, merupakan keterkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
- b) Pendapatan/Gaji, merupakan sejumlah upah yang diterima dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi.
- c) Kesempatan Promosi, merupakan proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam suatu organisasi tersebut.
- d) Pengawasan, merupakan hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
- e) Rekan Kerja, merupakan teman kerja dalam organisasi dan interaksi yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Menurut Seymor, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner mendefinisikan kinerja

¹⁸ Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Tahun XV, No. 2, Oktober 2018.

sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi¹⁹.

Menurut Rivai dan Basri Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama²⁰.

Sedangkan dalam pandangan Islam, kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu²¹.

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

يُسَبِّحُ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ الْمَلِكِ الْقُدُّوسِ الْعَزِيزِ الْحَكِيمِ ﴿١٠﴾²²

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT. dan mendapatkan keutamaan (kualitas

¹⁹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2010) hlm. 185

²⁰ Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017) hlm. 138

²¹ Multitama, *Islamic Business For Entrepreneurship*, (Zikrul Hakim : Jakarta, 2006) hlm. 199

²² “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik²³.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain²⁴ :

- a) Sikap Mental. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
- b) Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- c) Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.
- d) Kepemimpinan. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- e) Tingkat Penghasilan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f) Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan
- g) Komunikasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas.

²³ Multitama, *Islamic Business For Entrepreneurship*, hlm. 200

²⁴ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Deepublish : Yogyakarta, 2015) hlm 103-105

- h) Sarana dan Prasarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- i) Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

3. Indikator

Menurut Bangun, indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut²⁵ :

- a) Kuantitas. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b) Kualitas. Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.
- c) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
- e) Kemampuan Kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, sehingga diperlukan kerjasama dengan rekan kerja lainnya.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 233

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan penulis berkaitan dengan tema penelitian ini, penulis akan menguraikan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, antara lain :

Penelitian Anggun Chintami Tri Bintang Nararia (2018) mengenai Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BP-PAUD dan DIKMAS Sumatera Utara²⁶. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Emi Safrina (2017) mengenai Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPBU di Kabupaten Bireun²⁷. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin, Kompensasi, Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Satrio Pamungkas (2017) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai

²⁶ Anggun Chintami Tri Bintang Nararia, Skripsi : *Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BP-PAUD dan DIKMAS Sumatera Utara*, (Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, 2018).

²⁷ Emi Safrina, *Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPBU di Kabupaten Bireun*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 18, No. 2, Agustus 2017.

Variabel Intervening pada Karyawan Perusahaan X Yogyakarta²⁸. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan namun Kepuasan Kerja tidak signifikan memediasi antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia²⁹. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Mohammad Bukhori (2018) mengenai Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) Stasiun Kersono³⁰. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian Titik Rosita (2016) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai

²⁸ Satrio Pamungkas, Skripsi : *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perusahaan X Yogyakarta*, (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2017).

²⁹ Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia*, Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, 2019.

³⁰ Mohammad Bukhori, *Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) Stasiun Kersono*, Jurnal Akademika, Vol. 16, No. 1, Februari 2018.

Variabel Intervening pada PT. Pharos Indonesia Cabang Surabaya³¹. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional yang memediasinya.

Penelitian Ni Made Nurcahyadi dan Iga Dewi Adnyani (2016) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada perusahaan PT. Pabrik Sinar Bali Sosro³². Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang³³. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian Della Bonita (2017) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Royal Express

³¹ Titik Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Pharos Indonesia Cabang Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 1, Januari 2016.

³² Ni Made Nurcahyadi dan Iga Dewi Adnyani, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada perusahaan PT. Pabrik Sinar Bali Sosro*, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016.

³³ Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 50, No. 6, September 2017.

Indonesia Palembang³⁴. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian Muhammad Elfy Azhar, Deissy Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan³⁵. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, berikut ini ringkasannya :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Anggun Chintami Tri Bintang Nararia (2018)	Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BP-PAUD dan DIKMAS Sumatera Utara	Gaji (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Variabel gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Perbedaan tidak memakai variabel intervening

³⁴ Della Bonita, Skripsi : *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Royal Express Indonesia Palembang*, (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017).

³⁵ Muhammad Elfy Azhar, Deissy Utami Nurdin dan Yudi Siswadi, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan*, Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020.

2	Emi Safrina (2017)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPBU di Kabupaten Bireun	Disiplin (X1) Kompensasi (X2) Komunikasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU. Kepuasan kerja memberikan efek mediasi secara penuh terhadap hubungan antara disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan SPBU.	Perbedaan pada variabel independen komunikasi
3	Satrio Pamungkas (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Perusahaan X	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan	Perbedaan pada objek penelitian

		Yogyakarta		kerja. Namun, kepuasan kerja tidak signifikan memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	
4	Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penelitian ini, antara disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan tidak memakai variabel intervening
5	Mohammad Bukhori (2018)	Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Gaji (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Gaji, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan pada variabel independen motivasi

6	Titik Rosita (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) Komitmen Organisasional (Z)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaan pada variabel intervening komitmen organisasional
7	Ni Made Nurcahyadi dan Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Kompensasi, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan pada variabel independen motivasi
8	Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1) Komunikasi Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan	Perbedaan pada variabel independen komunikasi organisasi

				kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
9	Della Bonita (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Royal Express Indonesia Palembang	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Perbedaan tidak memakai variabel dependen kinerja dan variabel intervening
10	Muhammad Elfy Azhar, Deissya Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Variabel disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan tidak memakai variabel intervening

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

F. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Menurut Lungberg, hipotesis merupakan sebuah generalisasi yang bersifat tentatif sebuah generalisasi yang tentatif yang valid yang masih

harus diuji. Dalam tahap yang paling dasar hipotesis bisa berupa firasat, prediksi ide imajinatif yang menjadi dasar penyelidikan lebih lanjut³⁶.

Berdasarkan pernyataan diatas dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang bisa dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Spector, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai berhubungan dengan gaji yang diterimanya dan kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja³⁷.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Nova Ariyani dkk.(2019) dengan judul “Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT Lambang Jaya”, Unggul Wahyu Ginanjar (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

³⁶ Muhajirin, Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Palembang : Idea Press, 201) hlm. 96

³⁷ Surajiyo, Nasruddin dan Hemran Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Deepublish, 2020), hlm. 28

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito, disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak³⁸. Oleh karena itu bila suatu organisasi telah mengupayakan peraturan-peraturan yang ditaati karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi, maka akan muncul rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Moch. Fahri Supriyadi dkk. (2017) dengan judul “Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun”, Hasrudy Tanjung (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Gaji merupakan kompensasi sebagai kontrak prestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan maupun

³⁸ Darmawan Didit, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya : PT Temprina Media Grafika, 2013) hlm. 41

disetujui bersama berdasarkan personal kontrak. Gaji dibayar atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan³⁹.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Anggun Chintami Tri Bintang Nararia (2018) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada BP-Paud dan Dikmas Sumatera Utara, Dewi Riski Pratini (2014) dengan judul “Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mega Syariah KCP Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H3 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja, menyatakan peningkatan disiplin kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja⁴⁰.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Elsa Adha Pratiwi (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo”, Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian

³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010) hlm. 352

⁴⁰ Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim, “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru*”, Jom FISIP, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015

Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya⁴¹.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung”, Iwan Kurnia Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit

⁴¹ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 64, No. 1, November 2018

Sanomas”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malik et.al menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yansen juga mengungkapkan bahwa gaji merupakan faktor kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Teori harapan menggambarkan orang-orang melakukan upaya untuk mendapatkan reward dalam bentuk uang, promosi dll. Ketika melakukan upaya dengan baik maka kinerjanya akan baik dan secara otomatis akan mendapatkan peningkatan gaji, hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan⁴².

Diperkuat hasil dari Penelitian oleh Jufrizen (2016) dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, Nurul Hidayah (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Keuangan dan Akuntansi

⁴² Nimas Ayu Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana, “*Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*”, Jurnal of Management, Vol. 7, No. 4, Tahun 2018

UNY”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H6 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan sebagai Variabel Intervening antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan

7. Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas”, Virda Amelia (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan sebagai Variabel Intervening antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

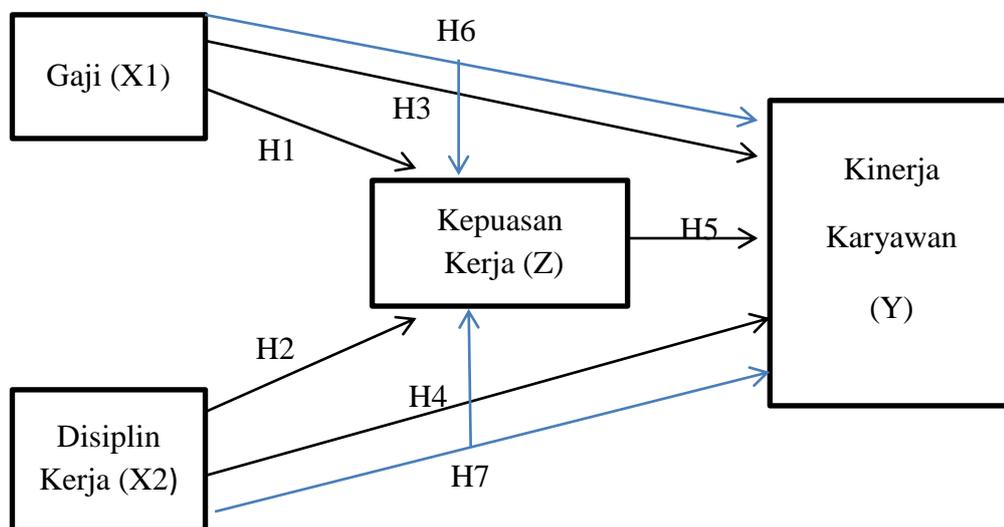
G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan kerangka konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting⁴³.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Gaji (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini gambaran kerangka berfikir pada penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1

Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.



⁴³ Sugiyono, *Metodologi Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015) hlm. 91