

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya`jika`karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga

kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin. Menurut (Ernawati, 2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut: a) Sikap mental (mental attitude); b) Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa; c) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

2.1.2 Tujuan Displin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, (2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek

2.1.3 Bentuk Bentuk Displin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas

dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan

2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, nisa melituti pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (Alam, 2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin 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. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak HR yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

2.1.6 Indikator-indikator disiplin kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.2 Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Menurut (Dunggio & Rosario, 2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (equity) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut (Ristanty, 2019) dalam penelitian Mondy, dkk mengungkapkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut (Sari dkk., 2020) Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai, Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan pengganti atas kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya.

Kompensasi Menurut Enny (2019) Adalah bentuk timbal balik yang berikan perusahaan pada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi apapun yang dilakukan untuk organisasi/perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk materi maupun non

materi yang diterima sebagai bentuk hubungan kepegawaian (Akbar et al., 2021). Berdasarkan penelitian Bramanto dan Putra (2022) serta Dewi dan Nugroho (2021) Bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Kompensasi yang layak dan adil harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya

Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar kinerjanya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Indikator-indikator yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Wilson (2012) indikator kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

- a. Kompensasi Langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja. Contoh gaji pokok, bonus dan insentif.
- b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo atau pada peristiwa yang terjadi dimasa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Contoh bantuan pengobatan, asuransi, liburan, dana pensiun, dan berbagai tunjangan.

2. Kompensasi Non Finansial Imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.3.1 Indikator-indikator Kinerja

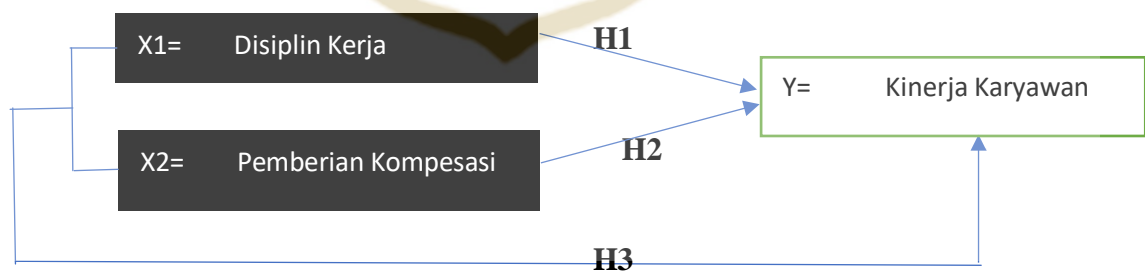
Produktivitas: Indikator ini dapat mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, hasil penjualan, jumlah proyek yang berhasil diselesaikan, atau efisiensi operasional.

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Made Dani Suryadewi ¹ Desak Ketut Sintaasih ² I Gusti Ayu Ketut Giantari ³ (2020)	Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,275 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Disiplin kerja diduga secara signifikan berhubungan

			<p>dengan Produktivitas kerja. Hal ini berarti jika Disiplin kerja semakin baik, maka Produktivitas kerja semakin baik, sebaliknya jika Disiplin kerja semakin buruk maka Produktivitas kerja akan semakin buruk pula.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,291 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa</p>
--	--	--	--

			<p>Kompensasi diduga secara signifikan berhubungan dengan Produktivitas kerja. Hal ini berarti jika Kompensasi semakin baik, maka Produktivitas kerja semakin baik, sebaliknya jika Kompensasi semakin buruk maka Produktivitas kerja akan semakin buruk pula.</p>
2.	<p>Mohammad Iman Tindow¹ Peggy A. Meke² Greis M. Sendow³ (2014)</p>	<p>Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca</p>	<p>Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian ini memperkuat</p>

			<p>penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Regina, (2010). Dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menyadari betapa pentingnya tingkat kedisiplinan di dalam suatu organisasi agar terciptanya suasana kerja yang kondusif. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--

			<p>pada Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Suwati, (2013). Bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>
3.	Prayogi Abl Jalil (2018)	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan PT. Candana Putra Nusantara dalam kategori cukup yaitu diperoleh skor rata-rata skor 320. Hasil tersebut menunjukkan bahwa</p>

			karyawan memiliki kedisiplinan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
--	--	--	---

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, menentukan instrument, serta mengetahui sumber pengukuran. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana mengukur variabel.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Disiplin kerja (X1)	Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu datang ke tempat kerja • Ketetapan jam pulang ke rumah • Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku • Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan • Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

		<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas tugas kerja sampai selesai setiap harinya
Kompensasi	<p>kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (equity) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi Finansial • Kompensasi Non Finansial Imbalan
Kinerja Karyawan	<p>Mangkunegara (2011:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Tanggung Jawab • Kerja Sama • Inisiatif