

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin ialah aturan tata tertib yang diberlakukan kepada semua pekerja baik karyawan maupun buruh harian lepas yang terikat kontrak dengan perusahaan selagi masih bekerja pada perusahaan tersebut. Disiplin ialah peraturan yang patut dipatuhi serta ditaati oleh tiap-tiap karyawan karena disiplin juga menjadi bagian tanggung jawab karyawan untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Disiplin ialah tingkah laku karyawan waktu menjalani penugasan yang jadi pertanggungjawaban dipekerjaan perlu harus diselesaikan sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan yang disiplin menjadi acuan bagi anggota karyawan lainnya sikap tersebut merupakan langkah untuk kecepatan merumuskan dari percepatan langkah kemasa depan perusahaan.(Qomariah, 2020: 65).

Disiplin menjadi pengukuran bagi pemimpin dalam mencari pengetahuan bagaimana para karyawan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik sebagai mana semestinya. Disiplin ialah bagaimana seorang karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diatur oleh pimpinan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat meningkatkan dari hasil kinerja time.

Tuntutan disiplin ialah bagaimana para anggota semua karyawan untuk dapat memikul beban yang telah disepakati untuk menunjukkan ketika adanya karyawan yang tidak disiplin akan diambil tindakan oleh pimpinan melalui pertimbangan dan

kebijakan. (Syarief, 2022: 132). Disiplin ialah keadaan yang berproses bagi karyawan dalam mematuhi penerapan aturan serta ketetapan dari perseroan. Disiplin ialah cara karyawan patuh serta taat pada aturan yang diberlakukan pada perseroan baik secara tulisan maupun lisan maka dari itu karyawan dianggap menyanggupi segala konsekoensinya apabila pada suatu saat karyawan tersebut ingkar dengan perjanjiannya maka akan mendapatkan sanksi-sanksi serta teguran-teguran akan diperingatkan padanya. (Farida & Hartono, 2016: 42). Disiplin ialah cara bagaimana karyawan bisa menciptakan kondisi yang dapat mentaati dengan berperilaku memiliki sikap yang tanggung jawab untuk memperlihatkan dalam mematuhi aturan dan ketertiban sebagaimana yang disebut dengan disiplin. (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 93). Disiplin dalam artian ialah bagaimana perilaku serta tanggung jawab karyawan untuk ikut aturan yang telah ada dan patuh pada aturan tata tertib pada perusahaan yang berlaku apapun kegiatan yang telah diatur setiap perusahaan. (Agustini, 2019: 88).

Kesimpulannya ialah untuk meningkatkan kedisiplinan itu memang butuh berproses untuk mendidik dan melatih karyawan karena tingkah laku setiap orang memiliki perbedaan dari itu untuk memberikan pemahaman harus diawali dari sikap pimpinan dalam mengatur pekerjaan. Disiplin ialah harus diawali dari kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala tata tertib serta aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan karena itu ketika tidak disiplin maka akan ada sanksi yang diberikan ketika dirinya melakukan pelanggaran yang berulang-ulang maka akan ada rasa bersalah sehingga akan menimbulkan rasa malu, takut, serta tidak akan mau mengulangi berbuat seperti itu kembali.

### **2.1.1.2 Aspek-Aspek Dalam Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan keperibadian seseorang dalam menjalani kegiatan aktivitas dalam pekerjaan disuatu organisasi atau perusahaan dimana tempat bekerjanya. Disiplin kerja adalah aturan-aturan serta tata tertib yang diterapkan perusahaan pada kegiatan pekerjaan untuk mengikuti aturan yang disepakati oleh pekerja maupun perusahaan melalui perjanjian awal kerja (Agustini, 2019: 90) mengemukakan ialah:

1. Tingkah laku dalam artian ialah etika karyawan yang mematuhi peraturan dalam mengerjakan pekerjaannya untuk melatih skil dan menambah wawasan pengetahuan yang pernah diikuti dilingkungan kerja, pengendalian pikiran serta pengendalian watak menjaga emosional untuk terkendali dalam sikap kerja secara bersama-sama.
2. Pengetahuan serta wawasan perlu dimiliki seorang karyawan mengenai peraturan tata tertib serta tingkah laku yang dapat dijadikan acuan serta pandangan bahwa seorang karyawan perlu mendapatkan pemahaman dalam menjaga tanggung jawab bersama untuk dapat dilaksanakan dalam mencapai dari tujuan yang diharapkan perusahaan.
3. Etika serta tingkah laku sewajarnya ditunjukkan dengan sepenuh hati dalam mematuhi peraturan yang berlaku sebagaimana telah diterapkan perusahaan, peraturan merupakan tindakan yang selalu mendapat pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan jika terjadi pelanggaran maka yang bersangkutan akan mendapatkan peringatan yang tegas untuk dilakukan.

### **2.1.1.3 Penegakan Disiplin Kerja**

Setiap anggota pekerja hendaknya mematuhi segala peraturan jika ada pelanggaran maka akan mendapatkan sanksi dari perusahaan tindakan ini diambil untuk ketegasan (Agustini, 2019: 96). Merupakan acuan dari membina kedisiplinan karyawan ialah diantaranya yaitu:

1. Untuk setiap karyawan dapat mengerti dan paham akan keputusan serta tindakan manajemen dengan peraturan yang diterapkan dan diberlakukan baik secara lisan maupun tulisan.
2. Bisa melakukan kegiatan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dibidang masing-masing dan dapat melayani orang-orang yang menjadi bagian penting perusahaan.
3. Bisa memakai pasilitas perusahaan dan menjaga alat-alat kerja sesuai bidang kerja masing-masing yang didapatkan dari pasilitas perusahaan.
4. Bisa menjaga sikap dalam bekerja dan mengikuti serta mematuhi sesuai aturan-aturan yang berlaku untuk diterapkan
5. Karyawan diharapkan bisa menghasilkan kerja maksimal menjalan ketentuan serta harapan perusahaan.
6. Harapan perusahaan diharapkan semua karyawan dapat mematuhi semua peraturan maupun undang-undang yang berlaku baik diarea kerja maupun area sekitaran masyarakat daerah.
7. Dapat menjadikan keadaan area kerja nyaman dan damai demi kelangsungan keberlanjutan kerja yang kondusif.

8. Bisa menjaga keseimbangan dari yang diharapkan perusahaan perlu memilah karyawan yang mempunyai potensi untuk dapat menunjang harapan perusahaan.

#### **2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Untuk mengukur indikator kedisiplinan karyawan peneliti mengambil dari pendapat (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 97). Yaitu:

1. Didiplin waktu

Dalam artian etika mencerminkan dari perbuatan tingkah laku yang mematuhi baik itu kehadiran maupun pelaksanaan tugas jam kerja.

2. Disiplin peraturan

Mentaati segala peraturan yang diberlakukan secara tertulis maupun tidak tertulis peraturan dibuat untuk dapat ditaati serta dipatuhi agar tercipta suasana dari tujuan dapat terlaksanakan.

3. Disiplin tanggung jawab

Merupakan kewajiban karyawan yang dimana menjaga serta memelihara alat-alat kerja dengan sebaik mungkin agar kegiatan kerja bisa berjalan sesuai rencana yang diharapkan.

#### **2.1.2 Kompensasi**

##### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi yakni pembayaran diharapkan pekerja yang diberikan secara berlangsung atau tidak berlangsung tentunya menjadi harapan pekerja untuk dapat

terima karena itu merupakan hasil dari pekerjaannya atau jasanya yang diberikan kepada perusahaan dengan jumlah besaran yang ditentukan oleh perusahaan. Kompensasi dapat diketahui dua perbedaan ada kompensasi langsung ada juga kompensasi tidak berlangsung, kompensasi langsung bisa diketahui di bayaran upah, gaji serta insentif dan untuk kompensasi tidak langsung bisa diketahui dari karyawan yang sudah sejahtera. Untuk gaji merupakan balas jasa dengan pembayaran secara priodik yang artinya karyawan dapat menerima bayaran setiap bulannya sesuai kesepakatan dengan perusahaan. Untuk upah karyawan menerima balas jasa setelah selesai kerja pembayaran dibayarkan secara setiap hari tergantung kesepakatan janji awal. Upah dan insentif merupakan nilai tambah penghasilan kerjaan setiap karyawan yang memiliki keahlian tertentu sesuai prestasi yang dicapai (Qomariah, 2020: 150).

Kompensasi ialah manfaat yang diterima karyawan baik melalui penghargaan maupun jasa seorang karyawan yang mengabdikan kepada perusahaan dalam kurun waktu yang cukup lama (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 170). Kompensasi ialah dibayarkan kepada karyawan baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya secara tidak langsung yang kemudian bermanfaat bagi karyawan untuk dapat merasakannya untuk keberlangsungan kerjanya (Mujanah, 2019: 69). Kompensasi ialah penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai ganti atas jasanya yang diberikan kepada perusahaan kompensasi dari perusahaan ialah dilaksanakan oleh msdm yang memiliki hubungan dengan pemberian penghargaan serta tugas-tugas pemberian penghargaan kepada para pekerja perusahaan (Gede Putu, 2020: 216). Kompensasi didefinisikan penghargaan yang bisa dibagikan pada

semua pekerja merupakan bentuk ganti untuk jasanya pada perseroan. Kompensasi ialah strategi yang dilakukan manajemen bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membuat karyawan termotivasi melalui dari pemberian kompensasi dari perusahaan (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 123).

Bisa disimpulkan dari pengertian diatas tersebut ialah kompensasi ialah jasa karyawan yang dibayarkan perusahaan merupakan pengganti dari hasil karya atau jasanya karyawan tersebut selama bekerja pada perusahaan dalam kurun waktu yang cukup lama perusahaan memperkerjakannya.

#### **2.1.2.2 Karakteristik Kompensasi**

Menurut (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 131). Kompensasi memiliki tujuan diantaranya memiliki lima tujuan dari kompensasi untuk mencapai pengoptimalan tujuan kompensasi ialah:

1. Dalam pemahaman, pengaruh bayaran bukanlah menjadi bagian terpenting bagi setiap karyawan yang artinya memang pembayaran merupakan acuan pertama penilaian karyawan terhadap perusahaan namun tidak semua karyawan tertarik dengan besarnya pembayaran. Perusahaan perlu mendekati bagaimana karyawan bisa meyakini bahwa besaran pembayaran menjadi bagian terpenting dari pekerjaan karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan.
2. Fleksibel, kalau pembayaran dapat tersesuaikan berdampingan dengan karakter dari setiap pekerja pembayaran tersediakan dengan jumlah dari

pendapatan kerja dari itu pembayaran haruslah fleksibel dikarenakan syarat utama pembayaran mampu dipercayai karyawan secara individu.

3. Frekuensi, pembayaran haruslah tepat waktu semakin tepat waktu pembayaran maka semakin percaya karyawan kepada perusahaan oleh karena itu besarnya pembayaran juga menjadi dambaan setiap karyawan.
4. Visibilitas, pembayaran hendaknya bisa dilihat dari upaya perusahaan kepada karyawan untuk menjalin hubungan dengan para pekerja dalam hal memberikan pelayanan yang bisa memuaskan karyawan.
5. Biaya, tinggi rendahnya biaya menjadi perhitungan yang masuk dalam rencana pembayaran imbalan tingginya imbalan tidak dapat dibayarkan kepada semua karyawan rendahnya biaya mencakup biaya dasar karyawan yang dibayarkan setiap akhir bulan.

### **2.1.2.3 Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 125). Menjelaskan kompensasi diberikan kepada karyawan pada dasarnya bisa diterapkan diantaranya ialah:

#### **1. Sistem Waktu**

Menggunakan aturan jam, hari, minggu dan bulan menggunakan system waktu sangat mempermudah pekerjaan dari pekerjaan yang terhambat dapat terealisasikan dengan cepat, manfaat dari system waktu ialah kinerja menjadi cepat sedangkan kelemahannya adalah yang bisa menggunakan system waktu masih banyak terabaikan.

## 2. Sistem Hasil

Hasil ialah banyaknya pendapatan kinerja karyawan yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan bukan berdasarkan lama bekerja melainkan dari ketangkasan individu yang mampu menghasilkan pendapatan dengan target cukup maksimal jika system hasil ini tidak berjalan sebagaimana mestinya maka karyawan tersebut tidak mendapatkan penghasilan yang maksimal dalam artian karyawan tersebut tidak mampu untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan.

## 3. Sistem Borongan

Berdasarkan dari hasil pendapatan yang dibayarkan perusahaan melalui lama mengerjakannya ataupun lebih cepat mengerjakannya dari waktu yang ditentukan tergantung dari perhitungan kalkulasi pekerja tersebut system ini upah yang didapat sangat berpareasi besar kecilnya tergantung dari waktu mengerjakannya.

### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi yang digunakan dipenelitian ini merujuk pada pendapat (D. P. Dewi & Harjoyo, 2019: 98), yaitu:

#### 1. Gaji

Pembayarannya dilakukan setiap bulannya secara rutin meskipun karyawan tidak masuk kerja gaji tetap diberikan kepada penerimanya.

## 2. Insentif

Ialah cara perusahaan menghargai karyawannya melalui pemberian penghargaan tertentu secara individu kegiatan ini tentunya memiliki tujuan agar para karyawan termotivasi atas penghargaan yang didapatkan oleh rekan sekerjanya.

## 3. Premi

Pembayaran premi diberikan kepada karyawan sebagai hadiah atau iyuran untuk memberikan semangat kepada semua karyawan.

## 4. Pengobatan

Setiap karyawan yang mengalami riwayat penyakit ataupun insiden kecelakaan akan mendapatkan pengobatan yang maksimal untuk mengurangi resiko mengenai kesehatan karyawan.

## 5. Asuransi

Ialah untuk mendapatkan mengurangi resiko yang mengakibatkan adanya penggantian rugi atas segala kehilangan sesuatu atas dirinya sendiri.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Untuk menghadapi segala kemungkinan perubahan didalam kinerja perlu strategi yang efektif bagaimana caranya agar dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja strategi ini bertujuan untuk meningkatkan dari target kinerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan yang termotivasi menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia oleh sebab itu seorang

yang punya potensi memiliki pengaruh besar untuk individu lainnya dalam mengikuti segala keinginan serta tindakan yang dilakukannya (Enny, 2019: 17).

Motivasi ialah pada saat ini menjadi tolak ukur dimana setiap pekerjaan perlunya memotivasi karyawan untuk mencapai target kinerja perusahaan dikarenakan ada dorongan semangat kerja karyawan yang memiliki pengaruh antara karyawan satunya dengan karyawan lainnya (Zelviean Adhari, 2021: 39). Motivasi ialah upaya dari strategi pimpinan untuk memberikan dorongan atau semangat kepada karyawan untuk mencapai keinginan organisasi secara positif dikarenakan karyawan yang sudah termotivasi akan membawa perubahan didalam bekerja baik tenaga maupun pikiran sebagai penggerak untuk mencapai keinginannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Mujanah, 2019: 165).

Motivasi ialah salah satu cara pimpinan untuk membuat karyawannya memiliki semangat kerja serta adanya kekuatan untuk mengajak serta mengarahkan dan mempengaruhi segala aktivitas yang berkaitan dengan kinerja serta tindakan yang memacu semangat kerja individu pada sebuah organisasi (Saputra, 2021: 50). Motivasi ialah pada awalnya adalah sebuah kalimat latin yang artinya mendorong atau gerakan memacu pada umumnya motivasi hanyalah untuk memberikan semangat kepada anggota manajemen terkhususnya (Farida & Hartono, 2016: 24).

Dari sekian pemaparan motivasi menjelaskan lalu menyimpulkan motivasi yakni strategi sebagaimana caranya atau strateginya untuk membuat individu dapat mengikuti pengaruh dari individu yang berbeda tanpa adanya tekanan atau paksaan dari individu lainnya segala keinginan yang diarahkan untuk mencapai keinginan serta tujuan yang merupakan dari inisiatif individu itu sendiri.

### 2.1.3.2 Teori Motivasi

Teori motivasi sangat beragam pada saat ini akan tetapi pada penelitian ini hanya mencatumkan dua teori yaitu teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (Agustini, 2019: 31).

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Abraham Maslow berpendapat setiap orang pasti mempunyai membutuhkan keinginan dasarnya. Gambar 2.1 menjelaskan adanya 5 peringkat sebagai simbol kebutuhan dengan adanya lima peringkat tingkatan dimulai dari paling akhir. Lima peringkat kebutuhan ini disebut kebutuhan hirarki maslow, yang pada awalnya biologis dan fisiologis merupakan kebutuhan mendasar setelah kebutuhan tersebut dapat dipenuhi barulah berlanjut ke tingkat selanjutnya.



**Gambar 2.1** Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

**Sumber:** (Agustini, 2019: 32).

#### 1. Fisiologis kebutuhan

Ada tiga bagian pokok kebutuhan ini ialah sandang, pangan serta papan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia yang bekerja

kebutuhan tersebut ialah seperti adanya lembur didalam setiap pekerjaan adanya gaji yang memadai serta fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

#### 2. Keselamatan serta keamanan kebutuhan

Adanya jaminan keselamatan serta keamanan individu dalam mengemban jabatan atau kedudukannya yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pekerja dari itu dengan adanya keamanan serta keselamatan setiap individu akan dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

#### 3. Kebutuhan sosial

Bekerja sama dalam satu time saling membantu satu sama lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Diperhatikan segala kegiatan pekerjaan agar setiap aktivitas selalu dalam keadaan aman serta nyaman setiap anggota organisasi.

#### 4. Kebutuhan prestasi

Menginginkan kenaikan jabatan baik dari promosi maupun dari kealihan pada bidang kinerjanya berdasarkan dari prestasi yang diukir pada sebuah perusahaan.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menampilkan karakter terbaik yang dimiliki untuk mencapai tujuan dalam kesempatan kompetisi maupun promosi melalui keahlian atau skill yang dimiliki individu untuk meraih tujuan yang diinginkan.

## **2. Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg**

Frederick Herzberg seorang psikologi menjelaskan teori dua faktor atau higiene ialah pentingnya menjaga hubungan antara sesama pekerja karane hal tersebut menjadi ketentuan dalam sebuah keputusan yang diambil dalam sebuah permasalahan keberhasilan serta kegagalan merupakan kunci utama dari tujuan organisasi dalam mengelola sumberdaya manusia untuk mencapai kesuksesan yang dimaksud dengan dua faktor ialah:

### *1. Factor higiene*

Adalah merupakan cara bagaimana agar karyawan bisa termotivasi didalam bekerja baik itu dari segi kerjasama bahkan dari penghasilan yang didapati.

### *2. Faktor motivator*

Adalah bagaimana individu bisa mandapatkan keinginan yang ingin dicapai dimana diakui melauai keahlian yang dimilikinya dalam karier serta dalam berkaryanya.

### **2.1.3.3 Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut (Saputra, 2021: 53). Menyatakan dari definisi serta teori Yang berlandaskan motivasi telah dibahas, maka dapat pahami bahwa motivasi kerja itu terdapat dari berbagai karakteristik yaitu:

### 1. Motivasi bersifat personal

Merupakan cara pimpinan memotivasi karyawan melalui pengalaman masing-masing serta keahlian tersendiri maka dari itu tidak bisa dikatakan setiap pemimpin mempunyai pola pikir yang sama. Ada seorang pimpinan memotivasi karyawannya dengan cara yang mendidik serta berbagi ilmu keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi kemudian ada juga seorang pemimpin memotivasi karyawannya dengan cara menjanjikan jabatan atau kedudukan diperusahaan dan lain sebagainya.

### 2. Motivasi kerja merupakan proses internal

Adalah keterkaitan dengan fisik karyawan yang dimana untuk mengetahui seberapa tinggi karyawan tersebut memiliki motivasi dan seberapa rendahnya motivasi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan serta tindakan lainnya menyangkut dalam area kinerja seorang pimpinan hanya bisa memprediksi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi bisa terlihat dari caranya bekerja dan ketersediannya dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sedangkan seorang karyawan yang tidak termotivasi maka akan banyak sekali alasan dalam bekerja sehingga hal tersebut menghambat pekerjaan dan sengaja menunda-nunda waktu agar pekerjaan menjadi tidak siap tepat waktu.

### 3. Motivasi bersifat situasional atau kontekstual

Motivasi bersifat personal merupakan perbedaan kondisi motivasi tidak semua karyawan memiliki motivasi yang sama setiap karyawan pasti memiliki potensi masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya

walaupun dalam area kerja dibebankan tugas yang sama belum tentu tuntasnya juga sama maka dari itu adakalanya karyawan memiliki motivasi tinggi namun adakalanya juga memiliki motivasi yang rendah.

#### 4. Motivasi kerja bersifat sosial

Motivasi yang bersifat sosial merupakan adanya hubungan yang positif antar sesama karyawan baik atasan maupun bawahan dalam bekerja adanya koneksi berbagi pemahaman dalam mencapai tujuan kinerja perusahaan oleh karena itu motivasi kerjanya akan sangat berpengaruh terhadap motivasi orang-orang yang bekerja bersama disekitarnya.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi yang dipergunakan pada riset ini merujuk pandangan (Agustini, 2019: 46) yaitu sebagai berikut:

##### 1. Bekerja sesuai standard

Melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan serta fokus melaksanakan tugas kerja yang diwajibkan sesuai dengan standar dari tujuan perusahaan.

##### 2. Senang bekerja

Ialah memiliki inisiatif tersendiri dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan senang bekerja dalam artian melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh disiplin serta maksimal melaksanakan tugas dengan tuntas.

### 3. Merasa berharga

Perusahaan pasti menghargai setiap karyawan yang berprestasi serta berpotensi dalam menjalankan tugasnya dengan semestinya sesuai dengan karya yang dicapai.

### 4. Bekerja keras

Yaitu memiliki dedikasi tinggi untuk memenuhi keinginan perusahaan dengan target kerja yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk dilaksanakan.

### 5. Sedikit pengawasan

Adalah karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaannya dan sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai target.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam artian sejauh mana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan serta tujuan yang ingin dicapai apakah sudah mampu memenuhi persyaratan dalam standar peraturan perusahaan kinerja juga menggambarkan dimana kekuatan karyawan menjadi tolak ukur untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Waloyo, 2020: 12). Kinerja karyawan ialah merupakan syarat utama setiap karyawan dalam melaksanakan aktivitas kinerja untuk memenuhi kewajiban dalam memberikan masukan pada perusahaan baik itu dari penghasilan kualitas, kuantitas serta jangka waktu dan absen hadir di lokasi pekerjaan (Adamy, 2016: 91).

Kinerja karyawan ialah tingkah laku seseorang individu yang bertanggung jawab atas segala kewajiban yang diebankan kepadanya untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai aturan standar perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja (Zelvian Adhari, 2021: 76). Kinerja performan ialah penghasilan pencapaian kinerja karyawan maupun time karyawan yang tidak melanggar aturan organisasi sesuai dengan peraturan resmi baik moral dan etika akan dipertanggung jawabkan oleh karyawan (Budiyanto & Mochklas, 2020: 10). Kinerja karyawan yang baik ialah mampu menyelesaikan kewajibannya dengan tuntas serta maksimal merupakan modal utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan juga menjadi perhatian penting bagi pimpinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 44).

Bisa disimpulkan pengertian kinerja karyawan ialah merupakan pengukuran mencapai penghasilan kinerja yang maksimal dengan acuan berpegang teguh pada tujuan perusahaan serta pencapaian target perusahaan yang diinginkan melalui pengawasan sehingga target kerja dapat berjalan lancar.

#### **2.1.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 6). Mengemukakan bahwa individu yang berpotensi dan berkarakter tinggi ialah sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen tinggi.

Artinya kerja disiplin serta mentaati segala aturan untuk disepakati bersama dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan hasil kerja yang bernilai.

2. Risiko yang dihadapi berani di ambil dan di tanggung

Adalah orang yang berani menghadapi masalah disegala bidang pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dan berani meyakinkan orang lain dengan keputusan yang di kerjakan.

3. Tujuan yang realistis dimiliki

Adalah orang yang mengerti dan memahami perencanaan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Tujuan yang direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh

Menetapkan tujuan kinerja, membuat rencana tindakan kinerja, mengevaluasi kemajuan kinerja, dan menilai kinerja secara keseluruhan.

5. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

Memuat visi, misi dan arah perencanaan kerja jangka panjang yang selanjutnya dapat digunakan sebagai pedoman penyusunan rencana kinerja.

#### **2.1.4.3 Kriteria Penilaian Kinerja**

Menurut (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 20). Menjelaskan kriteria yang digunakan dalam proses menilai kerja karyawan ialah:

1. Kriteria dari sifat

Ialah dilihat dari cara bekerja serta keperibadian karyawan baik dari cara berkomunikasi, keahlian, kecakapan, kelayakan, kehandalan dan terampil akan tercerminlah dari sifat karyawan.

2. Kinerja didasarkan perilaku

Ialah berfokus melaksanakan kegiatan kerja merupakan bagian penting dalam menjaga hubungan antara sesama karyawan maupun atasan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan.

3. Kriteria didasarkan hasil

Ialah berfokus akan pencapaian yang menghasilkan sebagaimana berproses kearah tujuan yang menjadi keinginan untuk mencapai tujuan yang akan memuaskan.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Pengukuran indikator kinerja karyawan dipenelitian ini mengambil dari pendapat (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 6), yaitu adalah:

1. Kualitas kerja

Melaksanakan tugas dengan trampil berdasarkan keahlian yang memiliki kualitas kerja yang terukur serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2. Kuantitas kerja

Mendapatkan penghasilan sesuai dengan unit serta jumlah yang sudah ditentukan dapat terselesaikan secara tuntas dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Berpokus pada aktivitas untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien serta memperhitungkan waktu secara maksimal.

#### 4. Efektifias

Menaikan target pencapaian tujuan berdasarkan pemakaian sumberdaya secara optimal dalam menggunakan sumberdaya baik tenaga maupun ketersediaan bahan baku.

#### 5. Komitmen

Berpokus pada bagaimana cara kerja dengan sungguh-sungguhnya tanpa adanya pengaruh dari pihak lain dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajiban pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya mejadi gambaran serta referensi guna mengetahui pengaruh kinerja karyawan. Studi terdahulu telah menggambarkan yakni:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	(Santia & Wasiman, 2022)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt duta dimensi batam	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT duta dimensi batam
2	(Bakara & Afridola, 2019)	Pengaruh disiplin kerja dan penilaian Prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT epcos indonesia di batam	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT epcos indonesia di batam
3	(Siagian & Defrianti, 2020)	The Influence of Leadership Style and Compensation to Employee Performance PT Mega Telekom in Batam City	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Telekom in Batam City

**Lanjutan tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

4	(Nabila, Fadili, & Made Teguh Santoso, 2022)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT surya madistrindo tbk karawang	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT surya madistrindo tbk karawang
5	(Firwish & Suhardi, 2020)	Pengaruh motivasi, disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Di PT. Graha dwi perkasa	Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Graha dwi perkasa
7	(Iptian, Zamroni, & Efendi, 2020)	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance	Discipline and compensation variables have a positive effect on employee performance
8	(Langda Aditya Wijaya, 2019)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening	Variabel disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening
9	(Syamsuddin et al., 2021)	<i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable</i>	<i>Discipline and compensation variables affect employee performance through motivation as an intervening variable</i>

**Sumber:** Data di olah 2023

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yakni dapat menggambarkan konseptual serta teori sejauh mana hubungan variable yang diteliti dan beberapa indikator yang diidentifikasi terkait masalah penting (Radjab & Jam'an, 2017: 53).

#### 1. Pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja

Peneliti (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Vani & Sridadi, 2020) menyebutkan variable disiplin memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja

karyawan. Artinya Motivasi ialah bagaimana karyawan menanggapi suport atau masukan untuk membuat semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Peneliti (Pranata, 2021) dan (Aliyya, Frima, & Oliyan, 2021). Menyatakan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Yang artinya pemberian kompensasi yang tepat waktu oleh perusahaan akan memberikan semangat kerja karyawan melalui motivasi pimpinan dan arahan pimpinan.

## 3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

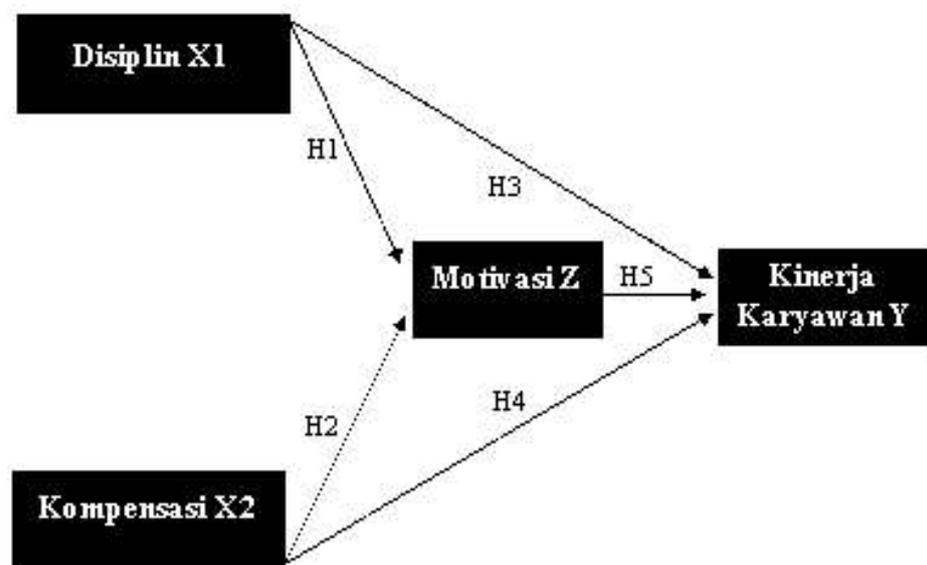
Peneliti (Shinta & Siagian, 2020) dan (Dewi & Harjojo, 2019) mengemukakan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karyawan disiplin tinggi ketika bekerja maka situasi aktivitas kerja akan berjalan dengan lancar sebagaimana yang telah dijadwalkan.

## 4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Peneliti (Jatmika & Sriadi, 2022) dan (Dahlia & Fadli, 2022). Mengemukakan jika variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika perusahaan membagikan pemberian kompensasi dengan tepat waktu maka semangat kerja karyawan akan semakin tinggi dan perusahaan juga akan banyak dilirik oleh calon pekerja baru yang ingin mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja.

## 5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Peneliti .(Harahap & Tirtayasa, 2020) dan (Wijaya & Simanjuntak, 2022). Mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pemimpin bisa memberikan motivasi yang positif kepada karyawan maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam mencapai target kerja sesuai kesepakatan dengan perusahaan.



**Gambar 2.2** Kerangka berpikir

## 2.4 Hipotesis

- H1: Diduga disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
- H2: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati
- H3: Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Reksa Nusa Sejati

H4: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi

Reksa Nusa Sejati

H5: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi

Reksa Nusa Sejati