

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin kerja

2.1.1.1 Pengertian disiplin

Seseorang dapat berargumen bahwa disiplin kerja memiliki efek yang sangat positif baik pada kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawannya. Disiplin tempat kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu dan dengan efisiensi untuk menghasilkan hasil terbaik. Lingkungan kerja yang positif diciptakan, dan moral karyawan meningkat. Bukti klaim ini adalah (Rusni 2020).

Seseorang menunjukkan disiplin kerja ketika mereka rajin belajar, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan melakukan tugas sesuai dengan persyaratan ketenagakerjaan tanpa bertentangan dengan praktik kerja yang telah ditetapkan. Klaim ini divalidasi oleh (Damanik n.d.). Manajer menggunakan disiplin tempat kerja sebagai alat komunikasi untuk mempengaruhi perubahan perilaku staf menjadi lebih baik dan memperdalam pemahaman tentang kebijakan perusahaan yang relevan.

Disiplin dalam bekerja berdampak pada kinerja bisnis. Semakin disiplin pekerjaan Anda, semakin produktif perusahaan Anda karena staf Anda akan

mempertahankan diri mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Klaim ini divalidasi oleh oleh (Damanik n.d.)

Mengambil tindakan disipliner pada bawahan karena tidak mematuhi kebijakan atau prosedur adalah seperti apa kedengarannya. Dimungkinkan juga untuk mendefinisikan disiplin kerja sebagai keadaan psikologis seseorang atau sekelompok individu yang terus-menerus mengikuti aturan dan keputusan yang telah ditetapkan atau yang bercita-cita untuk melakukannya. Organisasi menggunakan tindakan disipliner untuk menghukum pelanggaran, dan karyawan dapat mengajukan keluhan jika merasa hak mereka telah dilanggar oleh pemberi kerja. Klaim ini disahkan oleh (Rusni 2020).

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Pernyataan ini didukung oleh perlunya penanda untuk mengukur disiplin kerja (Sutrisno 2014) Itu adalah:

1. Mematuhi ketepatan waktu: Kami cepat mematuhi semua kebijakan perusahaan terkait, termasuk yang terkait dengan istirahat, waktu makan, dan jam kerja.
2. Mematuhi kebijakan perusahaan. Kode dan kebijakan berpakaian di tempat kerja dinyatakan di bawah ini.
3. Mematuhi peraturan tempat kerja; berkolaborasi dengan unit kerja lain dengan tetap memperhatikan peran, kewajiban, dan tanggung jawab Anda.

4. Mematuhi aturan lain, seperti yang mendikte pekerjaan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan di industri tersebut.

Menurut keterangan para ahli di atas, dapat ditentukan bahwa kepatuhan terhadap batasan waktu, undang-undang industri, aturan perilaku di tempat kerja, dan peraturan lainnya merupakan penanda variabel disiplin kerja dalam penelitian ini.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Kemampuan bertindak dengan integritas dan semangat, baik secara internal (motivasi internal) maupun secara eksternal (motivasi eksternal), disebut sebagai motivasi. Mereka kuat karena insentif karyawan internal dan eksternal. Klaim ini divalidasi oleh (Hartatik 2014).

Selama tujuan organisasi dapat dipenuhi dengan memenuhi kebutuhan individu, motivasi adalah upaya atau aspirasi untuk melakukannya. Klaim ini divalidasi oleh (Hasibuan 2017). Sikap pencapaian tujuan diproduksi, ditampilkan, dan dijaga oleh sejumlah proses yang dikenal sebagai motivasi. Ketika mereka mendapat inspirasi dari pemberi kerja atau industri mereka, para pekerja terus bersemangat dengan pekerjaan mereka. Klaim ini divalidasi oleh (wibowo 2017).

Menurut para ahli tersebut di atas, motivasi dalam penelitian ini mengacu pada tujuan yang lebih tinggi atau usaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

(Hasibuan 2017) penanda buat mengukur motivasi karyawan antara lain selaku berikut:

1. Kebutuhan fisik: dapat dilihat dalam bentuk gaji, bonus, biaya makan dan perjalanan, perumahan dan perabotan, liburan dan waktu liburan, dll.
2. Kebutuhan sosial: yang terpenting, interaksi dengan orang lain harus menunjukkan bahwa kelompok menghargai, menerima, dan mencintai mereka.
3. Kebutuhan akan rasa terima kasih: Kesadaran dan penghargaan berbasis keterampilan mereka menunjukkan bahwa mereka membutuhkan rasa hormat dan terima kasih dari rekan kerja dan manajer atas pekerjaan mereka.

Menurut keterangan para ahli di atas kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri menjadi penanda variabel-variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

2.1.3 Kompensasi kerja

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Istilah yang digunakan untuk menggambarkan upah yang dibayarkan pemberi kerja kepada karyawannya dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas adalah pengertian dari kompensasi. Selain menjadi beban keuangan yang harus ditanggung oleh bisnis, kompensasi juga melibatkan interaksi antara pemilik dan karyawan. Klaim ini divalidasi oleh (Khosasih and Raymond 2021).

Kita dapat menarik kesimpulan bahwa penghargaan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana dan mengapa orang memilih satu organisasi daripada yang lain untuk bekerja.

2.1.3.2 Indikator kompensasi

Menurut (Simamora 2014: 74) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji: Upah biasanya mengacu pada remunerasi per jam, sedangkan gaji biasanya mengacu pada upah tahunan, bulanan, atau mingguan.
2. Insentif: insentif finansial tambahan selain upah atau remunerasi perusahaan.
3. Tunjangan, termasuk yang terkait dengan rencana kesehatan, kehidupan, dan pensiun.
4. Fasilitas: sering dikaitkan dengan kemewahan seperti parkir pribadi, jet bisnis, dan akses mobil ke bisnis.

Menurut keterangan para ahli di atas upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas semuanya dapat dijadikan indikator variabel kompensasi dalam penelitian ini.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

(Sutrisno 2014), berpendapat bahwa kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam memenuhi kewajibannya, dan bahwa tugas yang dibebankan kepadanya merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam tubuhnya sesuai dengan kewenangan dan kemampuannya masing-masing. tugas. Dan bertindak dan berfungsi sesuai dengan derajat, kualitas, dan waktu penyelesaian tugas.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara 2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja kuantitatif yang berkualitas tinggi yang diselesaikan oleh karyawan pada saat mereka berprestasi berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut (Bangun 2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan: Metrik ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang sering diharapkan dari karyawan, baik secara individu maupun kolektif.
2. Kualitas produk kerja: Semua personel perusahaan diharapkan memenuhi serangkaian standar untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan tingkat tindakan yang diperlukan.
3. Ketepatan waktu: Beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan sesuai jadwal karena setiap tugas memiliki persyaratan yang unik.
4. Kehadiran: Karyawan harus hadir untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
5. Keterampilan kerjasama: Dibutuhkan tim untuk melakukan semua pekerjaan.

Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kegotongroyongan merupakan indikator faktor kinerja pegawai dalam penelitian ini, dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli di atas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Agar peneliti dapat menyajikan hasil penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini, maka penelitian terdahulu ini sangat membantu dalam penyusunan

tesis. Studi sebelumnya yang tercantum di bawah ini telah diterbitkan dalam majalah yang relevan dengan penelitian ini:

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan merupakan judul penelitian (Shofwani and Hariyadi 2019), dari Universitas Muria Kudus, ISSN: 2085-5656. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor bebasnya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang tersebar di kalangan karyawan, adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Belajar Karyawan Pt. Radio Camar Surabaya adalah judul penelitian oleh (Fauzi 2019), yang dimuat di majalah ilmu manajemen dan penelitian. ISSN: 2461-0593. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor bebasnya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan sampel terdiri dari 40 responden yang dipilih secara acak untuk pekerja. Variabel remunerasi berpengaruh signifikan dan agak positif terhadap kinerja pegawai, menurut temuan penelitian.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Jakarta Timur, menjadi subjek penelitian oleh (Agustini and Dewi 2018) yang dimuat dalam publikasi

manajemen. ISSN: 2302-8912. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan faktor bebasnya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data menunjukkan bahwa 102 responden dijadikan sampel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan etos kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Murni Srijaya Sragen (Indahyati and Yanita 2020), ISSN: 2085-2215, Jurnal Riset dan Kajian Ilmiah Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, sedangkan faktor independennya adalah gaji, motivasi, dan etos kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel menunjukkan bahwa ada 30 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji, motivasi, dan etika kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari, penelitian (Sanjaya 2019),, jurnal ilmu dan penelitian manajemen, ISSN: 2461-0593. Faktor independen dalam penelitian meliputi pengaruh motivasi, etos kerja, dan remunerasi. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan sampel, 56 orang menjawab. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak terlalu signifikan. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pt Jovan Technologies di Kota Batam dipelajari oleh (Khosasih and Raymond 2021), dan temuannya telah dipublikasikan dalam publikasi ilmiah. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah gaji, etos kerja, dan motivasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Mungkin ada 259 responden berdasarkan ukuran sampel. Temuan uji t menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pekerja. Etos kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bagaimana gaji, kebijakan, dan insentif berdampak pada pekerja secara bersamaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Giken Precision Indonesia merupakan penelitian (Damanik n.d.), yang dimuat dalam jurnal ilmiah Scienta. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, dengan motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian koefisien determinasi mengungkapkan bahwa faktor selain motivasi kerja dan disiplin (12,4%) menyumbang 87,6% dari varian kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management and Partnership

Operations menjadi bahan penelitian yang dilakukan oleh (Rony n.d.), menurut artikel Google Scholar. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. 98 personel dari Bagian Manajemen Catatan dan Operasi Kemitraan menjadi populasi penelitian. Dengan nilai T Statistics sebesar 0,981 yang lebih kecil dari t tabel 1,96, maka temuan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bank OCBC NISP Bagian RCMPO. Dengan nilai T Statistics sebesar 0,282 yang dapat diabaikan, maka tidak terlihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Bagian RCMPO.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka konseptual, dalam hal ini jaringan variabel yang dijelaskan secara logis, isu-isu yang telah ditemukan melalui proses wawancara, observasi, dan survei diartikulasikan. Ini adalah kerangka dasar yang sebagian besar menjadi fokus studi ini.

Kerangka konseptual menggambarkan gagasan atau variabel yang akan diperhitungkan atau diukur sebagai hasil penelitian yang akan dilakukan, serta hubungannya. Klaim ini divalidasi oleh (Sastrohadiwiryono 2013)

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja menurut (Sutrisno 2016), adalah cara berpikir yang menunjukkan kesiapan dan kemauan untuk mematuhi setiap persyaratan hukum

yang relevan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Disiplin kerja adalah salah satunya.

Menurut (Sastrohadiwiryono 2013), disiplin kerja mengacu pada tugas dan wewenang hukum yang hanya dapat ditegakkan secara tertulis dan hanya secara tertulis, dan itu adalah hak mereka. Pemikiran seperti ini membuat asumsi bahwa jika terjadi pelanggaran, hukuman tidak bisa dihindari. Di dalam dia. Jika manajer ingin meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan stafnya, mereka harus berkonsentrasi pada disiplin kerja.

2.3.2 Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

(Wibowo 2017), mendefinisikan motivasi sebagai proses mempengaruhi, mempertahankan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Memotivasi seseorang berarti membantu mereka mengatasi keadaan mereka saat ini, apakah orang itu adalah orang lain atau diri sendiri.

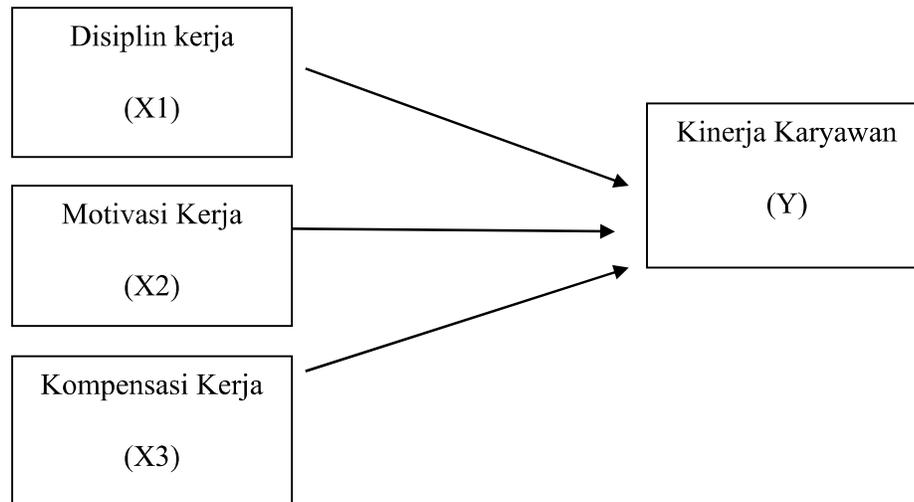
2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y)

(Simamora 2014), mengklaim bahwa kompensasi mengacu pada segala bentuk pembayaran yang dilakukan kepada karyawan yang diminta untuk melakukan pekerjaannya oleh bisnis atau organisasi lain. Seiring pertumbuhan tim atau bisnis, demikian pula tanggung jawab dan kewajiban para pihak.

Menurut (Hasibuan 2017), kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas

pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Imbalan datang dalam bentuk gaji, tunjangan, layanan, dan hal-hal lain yang dapat dievaluasi secara finansial.

Kerangka konseptual berikut, seperti yang dijelaskan oleh peneliti:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

(Manullang 2014), menegaskan bahwa hubungan antara teori dan hipotesis terbukti. Jawaban yang diberikan dalam jangka pendek untuk pertanyaan yang diberikan selama perumusan topik penelitian dikenal sebagai hipotesis. Jawaban saat ini disebut sebagai solusi sementara karena bersifat teoretis. Berdasarkan hasil studi sebelumnya dan teori yang diterima, sejumlah hipotesis dibuat sebagai perbaikan cepat, termasuk:

- H1 : Di PT HT Manufacturing, disiplin kerja memiliki pengaruh yang sedikit menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.
- H2: Di PT HT Manufacturing, motivasi berpengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja.
- H3 : Pada PT HT Manufacturing, kompensasi memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pada PT HT Manufacturing disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi semuanya berpengaruh positif dan cukup besar secara simultan terhadap kinerja karyawan.