

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan, perbuatan maupun sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam berbagai bentuk seperti mematuhi segala perintah ataupun aturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi, menjalankan perintah atasan dan berbagai macam bentuk perbuatan yang lainnya, serta tindakan tersebut bersumber dari diri karyawan tersebut secara sukarela melakukannya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun (Harahap & Tirtayasa, 2020). Sedangkan menurut Jasman *et al.*(2020) disiplin kerja diartikan sebagai sebuah bentuk kepatuhan maupun ketaatan terhadap suatu aturan yang ditegakkan atau diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tanpa berniat untuk melakukan pelanggaran terhadap hal tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu petunjuk ataupun prosedur yang fungsinya untuk mengoreksi atau memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahannya karena melakukan suatu pelanggaran dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021). Menurut Afandi & Bahri (2020) disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang dapat menumbuhkan kesadaran ataupun kepekaan bagi seluruh karyawan untuk mampu melaksanakan dan menjalankan tugas yang telah diberikan atau dibebankan kepadanya, dengan dasar terciptanya disiplin kerja ini bukan bersumber dari diri karyawan tersebut melainkan melalui

beberapa lembaga pembentuk kedisiplinan seperti pendidikan formal ataupun non formal yang tersedia, serta munculnya motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk mau mengembangkan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian yang terkait disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, maka dapat kita ambil kesimpulan terkait disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri karyawan ataupun pegawai dalam keadaan sadar untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang telah dibuat suatu perusahaan atau organisasi baik dalam bentuk sukarela ataupun paksaan dalam menjalaninya, yang tujuannya dengan dilakukannya disiplin kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kinerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Afandi (2019: 18-19) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventive*

Disiplin *preventive* ini adalah bentuk kedisiplinan yang diambil pihak organisasi dengan cara memerintah karyawan dengan tujuan untuk mendorong atau mendukung karyawan dalam bentuk disiplin diri yang berguna untuk mematuhi peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam artian lain perusahaan atau organisasi mengharapkan munculnya kesadaran di setiap karyawan untuk disiplin terhadap peraturan yang bersumber dari dalam diri karyawan tersebut.

2. Disiplin *Corrective*

Disiplin ini bentuk kedisiplinan yang dilakukan pihak organisasi dengan cara menunjukkan, mengarahkan, maupun memberikan pemberdayaan serta perbaikan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan atau tidak disiplin. Dengan tujuan karyawan yang telah melakukan pelanggaran tersebut mampu membuka pola pikir setelah diberikannya tindak lanjut terkait pentingnya pemahaman tentang kedisiplinan di sebuah organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin *Progresive*

Disiplin *progresive* ini adalah bentuk kedisiplinan yang diambil pihak perusahaan dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan secara berulang. Dimana pihak perusahaan telah memberikan beberapa kesempatan kepada karyawan dan sudah mencoba memberikan pengertian dan pemahaman namun tidak ada perubahan yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut, sehingga pihak organisasi atau perusahaan mengambil keputusan untuk memberikan sanksi atau hukumannya kepada karyawan tersebut berdasarkan tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Seorang karyawan yang disiplin terhadap peraturan perusahaan tentunya tidak terjadi secara begitu saja, dengan artian bahwa ada beberapa faktor yang menjadi dasar atau landasan bagi seorang karyawan untuk mau mentaati dan disiplin terhadap peraturan sebuah perusahaan atau organisasi. berikut merupakan

beberapa faktor yang menjadi dasar seorang karyawan disiplin didalam sebuah perusahaan menurut (Afandi & Bahri, 2020) yaitu:

1. Besar atau kecilnya jumlah kompensasi yang diterima.

Seorang karyawan akan berusaha untuk patuh dan disiplin terhadap peraturan sebuah perusahaan jika karyawan tersebut menganggap bahwa imbal jasa yang didapatkan atau kompensasi tersebut sesuai dan seimbangan dengan apa yang dilakukan karyawan kepada pihak perusahaan.

2. Terdapat pimpinan teladan dalam perusahaan.

Faktor ini merupakan faktor yang sangat penting jika dibandingkan dengan faktor lain, karena menjadi dasar bagi seorang karyawan untuk mampu menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya pimpinan yang teladan dalam perusahaan mampu meberikan contoh bagi karyawan untuk bisa disiplin juga terhadap peraturan perusahaan, karena setiap harinya karyawan akan mengikuti perintah dari atasan.

3. Terdapat aturan tertulis yang dapat dijadikan pedoman atau panduan.

Sautu bentuk pelatihan ataupun pembinaan yang mengarahkan karyawan untuk disiplin tidak akan bisa berjalan dengan semetinya jika perusahaan tidak menyediakan aturan secara jelas dan tertulis yang dapat dijadikan sebagai landasan dasar bagi karyawan untuk bisa disiplin terhadap peraturan perusahaan.

4. Terdapat seorang seorang pemimpin yang mampu bertindak atas karyawan.

Jika terdapat seorang karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan di perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengambil

keputusan ataupun bertindak tegas terhadap karyawan tersebut serta berani untuk memberikan sanksi atau hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut.

5. Ada atau tidak adanya pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin.

Seorang pemimpin yang mampu memberikan pengawasan secara langsung kepada karyawan akan berdampak positif bagi karyawan untuk menimbulkan sikap disiplin diri dari karyawan itu sendiri.

6. Ada atau tidak adanya perhatian yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.

Semakin sering seorang pemimpin dalam memberikan perhatian secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan maka akan semakin baik dalam memotivasi karyawan untuk disiplin diri.

7. Adanya bentuk dorongan yang diberikan pimpinan untuk menerapkan disiplin kerja.

Semakin banyak cara atau tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dalam usaha menanamkan penting dan perlunya disiplin kerja bagi seorang karyawan, maka akan meningkatkan juga dorongan dari dalam diri karyawan untuk bisa menerapkan disiplin kerja dalam diri tanpa ada unsur paksaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo *et al.* (2021) ada beberapa hal yang menjadi indikator seorang karyawan dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat pada aturan waktu.

Ketepatan waktu atau seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap indikator ketepatan waktu menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Ketika karyawan sudah melakukan tanggung jawab dengan datang kerja tepat waktu atau tidak terlambat serta menggunakan jam istirahat sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan maka karyawan tersebut sudah menerapkan disiplin kerja pada indikator taat pada aturan waktu.

2. Kehadiran.

Kehadiran adalah hal utama dalam disiplin kerja, karena semakin baik absensi atau kehadiran seorang karyawan maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tersebut sangat. Serta bagi karyawan yang tingkat kehadirannya kurang baik menunjukkan sikap yang tidak bertanggung jawab atas kewajiban yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

3. Taat terhadap standar kerja.

Pada umumnya banyak peraturan yang dibuat perusahaan terhadap standar kerja yang ada diperusahaan. Seperti harus menggunakan peralatan safety saat bekerja demi menjaga keselamatan selama proses kerja, melakukan proses sesuai dengan ISO yang telah disediakan, ataupun bertanggung jawab atas kualitas produk yang dihasilkan demi kepuasan pelanggan.

4. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Indikator selanjutnya mengharuskan setiap karyawan untuk mengetahui apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama dilingkungan perusahaan. Seperti harus memiliki SIM dan surat-surat lengkap lainnya

ketika membawa kendaraan ke perusahaan, memakai pakaian kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan serta menaati norma-norma yang telah ditetapkan di perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, yang dimana perusahaan mengharapakan karyawan bekerja dengan terampil serta bekerja dengan tekun dalam perusahaan, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut peduli dan bertanggung jawab atas tanggung jawab yang telah diberikannya. Namun hal tersebut tidak terjadi begitu saja, yang dimana hal tersebut dapat terjadi ketika adanya motivasi yang memengaruhi diri karyawan tersebut, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dari diri karyawan tersebut untuk (Rahmi *et al.*, 2020).

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi kerja adalah suatu hal yang sifatnya seperti sumber daya penggerak dalam diri karyawan yang menciptakan kegairahan dalam diri karyawan untuk bekerja, yaitu bekerja yang efektif dan terintegrasi dengan berbagai upaya dalam mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bertindak sesuai atau berdasar motivasi yang mendorongnya.

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) motivasi kerja diartikan sebagai bentuk dukungan, dorongan ataupun arahan bagi seseorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, dorongan tersebut bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun bersumber dari luar diri karyawan itu sendiri sehingga mendorong untuk

melakukan pekerjaan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dari karyawan tersebut dengan maksud dan tujuan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan terkait motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang mana dorongan tersebut dapat bersumber dari dua sisi yaitu bersumber dari dalam diri seseorang tersebut dan bersumber dari luar atau lingkungan dari diri seseorang tersebut sehingga melakukan pekerjaan dengan mengeluarkan segala kemampaun yang dimilikinya demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja menurut (Hustia, 2020) yaitu:

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan *output* produksi yang dihasilkan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Meningkatkan loyalitas kerja karyawan
6. Meningkatkan ide dan kreativitas dalam pengembangan perusahaan

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut penelitian Rahmat (2020: 36) terdapat beberapa indikator dari variabel motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).

Indikator ini menjelaskan secara tegas bahwa penting dan perlunya pemberian penghargaan kepada seorang karyawan atas hasilo kerja yang telah dihasilkan

sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan untuk menghargai prestasi atau pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Seperti pihak perusahaan memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang mampu memberikan ide dan inovasi terkreatif untuk mengembangkan perusahaan atau perusahaan memberikan penghargaan bagi lini-lini yang mencapai target setiap harinya dalam kurun 3 bulan terakhir.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Indikator ini menjelaskan secara tegas bahwa kita hidup saling membutuhkan, hal ini dimaksudkan dengan perlunya interaksi antara satu karyawan dengan yang lainnya baik interaksi sesama karyawan ataupun interaksi antara atasan dan bawahan.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Indikator ini menjelaskan secara tegas bahwa seorang karyawan juga memiliki keinginan untuk mempunyai sebuah otorisasi atau wewenang dalam hal mengendalikan, mengarahkan, membimbing ataupun mengatur orang lain. Contohnya, ditunjuk seorang karyawan dalam kelompok kerja sebagai pemimpin untuk mampu mengatur anggotanya dalam kelompok kerja tersebut.

2.1.3 Gaji

2.1.3.1 Pengertian Gaji

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama dan merupakan potensi paling besar yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan maupun organisasi dalam hal menyumbangkan tenaga, ide, inovasi maupun kreatifitas untuk tetap

mengembangkan perusahaan agar menjadi perusahaan yang maju dan sukses di pasar. Menurut (Hasni, 2020) gaji diartikan sebagai upah, imbalan ataupun balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukannya baik dalam bentuk barang maupun jasa. Gaji menjadi alasan utama bagi seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan selain alasan-alasan lainnya seperti prestasi maupun mengembangkan diri. Karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Ratnasari & Mahmud (2020) gaji merupakan salah satu faktor penting dan paling utama yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun organisasi dalam memenuhi kebutuhan dari karyawan perusahaan, dimana karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi tentunya dengan tujuan untuk mendapatkan balasan atas hasil kerja yang telah dilakukannya yaitu berupa gaji. Bagi seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, gaji merupakan hal yang paling penting dikarenakan gajimampu mempengaruhi taraf hidup seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa gaji adalah salah satu bentuk pemberian upah ataupun imbalan dari pihak perusahaan ke karyawan dalam bentuk uang atas hasil kerja yng telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penggajian

Menurut Ruky (2018:24) terdapat beberapa hal menjadi alasan terhadap tujuan penggajian yaitu:

1. Memunculkan peluang ketertarikan SDM yang berkualitas serta mempertahankan SDM yang sudah dimiliki.

Dalam hal ini perusahaan akan mencoba memberikan penawaran terbaik terhadap nilai gaji untuk membuat SDM yang berkualitas mau bergabung ke perusahaan ataupun perusahaan berusaha untuk mempertahankan SDM yang sudah ada untuk tetap bertahan dan tidak memiliki minat untuk pindah ke perusahaan lain.

2. Memberikan dukungan kepada tenaga kerja yang baik untuk pencapaian prestasi yang baik.

Langkah selanjutnya mengenai tujuan penggajian bagi perusahaan adalah mencoba untuk memotivasi dan memfokuskan SDM yang sudah bergabung untuk bisa berkontribusi lebih kepada perusahaan seperti harapan perusahaan terhadap karyawan tersebut.

3. Mendukung serta meningkatkan peningkatan kualitas SDM.

Perusahaan harus bisa mengimbangi perubahan yang terjadi di sebuah perusahaan yang disebabkan oleh kontribusi ide yang telah terimplementasi di sebuah perusahaan. Seperti pengembangan teknologi robot dalam membantu proses produksi, maka agar robot tersebut dapat berjalan sesuai standarnya perlunya pelatihan ataupun peningkatan kualitas karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

4. Mampu membantu pengendalian biaya upah tenaga kerja.

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan harapan apa yang diberikan sesuai dengan pemasukan atau produktivitas meningkat. Akan tidak

seimbang jika produktivitas menurun namun pengeluaran yang dikeluarkan jumlahnya sama. Sehingga perusahaan bisa mengambil kebijakan jika suatu kondisi yang dianggap merugikan pihak perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Gaji

Menurut penelitian Sutrisno (2022:47) ada beberapa hal dijadikan sebagai indikator gaji untuk karyawan yaitu:

1. Gaji sesuai standar.

Akan dianggap seimbang bagi seorang karyawan apabila gaji yang didapat sesuai dengan standar pada suatu posisi di perusahaan. Seperti gaji operator disesuaikan dengan standar upah minimum kerja (UMK) disuatu daerah. Karena gaji sangat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan disuatu perusahaan.

2. Masa kerja karyawan.

Masa kerja seorang karyawan menentukan besar kecilnya gaji yang diterima. Besarnya gaji yang diterima karyawan dengan posisi sebagai operator dalam masa kerja 1 tahun tentunya akan berbeda dengan besarnya gaji karyawan yang sudah memasuki masa kerja 2 atau 3 tahun. Pada umumnya semakin lama masa kerja karyawan terhadap perusahaan maka besaran upah gaji yang diterima juga semakin besar namun tetap disesuaikan dengan jabatan yang bertanggung jawabkan.

3. Prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan disuatu perusahaan juga mempengaruhi nilai gaji karyawan. Prestasi kerja yang dimaksud pada indikator ini mengarah kepada

jabatan yang diterima oleh seorang karyawan. Contohnya dalam 1 kelompok kerja terdapat satu orang yang ditunjuk sebagai pemimpin dalam kelompok kerja tersebut, maka karyawan tersebut akan mendapatkan nilai gaji lebih atas tanggung jawab yang dijalankannya jika dibandingkan anggotanya yang tidak menjabat sebagai pemimpin dalam kelompok kerja tersebut.

4. Sistem atau metode perhitungan gaji.

Pada indikator ini menjelaskan terkait upah atau gaji karyawan dihitung berdasarkan sistem waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) atau sistem bagi hasil jika suatu proyek berhasil dijalankan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan maksud dan tujuan mempertanggungjawabkan atas tugas yang diterimanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Karyawan *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Angora (2020) kinerja karyawan adalah bentuk prestasi, hasil kerja atau *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan maksud melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Rahman (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Sadat *et al.* (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai keluaran atau

output kerja yang dihasilkan karyawan, namun hasil kerja tersebut tentunya harus disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, jika hasil kerja tersebut sesuai dengan standar perusahaan maka hasil kerja tersebut dapat dikatakan baik, namun jika sebaliknya hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar perusahaan maka hasil kerja tersebut dianggap tidak baik dan tidak memenuhi kualifikasi yang seharusnya dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi diri untuk menghasilkan sesuatu berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana orang ataupun kelompok tersebut mengikuti peraturan atau prosedur yang telah ditetapkan dengan baik dan maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas terkait kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan pengertian dari kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ataupun kelompok didalam sebuah organisasi dengan pelaksanaan kerja berdasarkan kepada tanggung jawab atau wewenang yang telah diberikan kepada masing-masing pihak demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Huseno (2021: 91) secara spesifik terdapat beberapa tujuan kinerja karyawan yaitu:

1. Dijadikan sebagai landasan atau dasar dalam melakukan pengambilan keputusan dengan fungsi untuk mengapresiasi prestasi, melakukan pemecatan dan besarnya balas jasa.
2. Dijadikan sebagai dasar atau patokan bagi seorang pemimpin untuk menilai seberapa jauh seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Sebagai dasar untuk mengecek ataupun mengukur tingkat keefektifitasan kinerja karyawan diperusahaan.
4. Sebagai landasan bagi sebuah perusahaan untuk memutuskan mengadakan pelatihan bagi karyawan atau tidak melakukan pengembangan sama sekali.
5. Dijadikan sebagai salah satu pedoman atau acuan untuk mendukung serta memotivasi karyawan untuk mau menghasilkan kinerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Sitingak *et al.* (2021: 15-16) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari faktor instrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik dan ekstrinsik tersebut yaitu:

1. Faktor personal atau pribadi.

Faktor ini bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri. Seperti faktor keterampilan dalam mengerjakan sesuatu, pengetahuan, mental, pengetahuan serta motivasi yang dimiliki karyawan tersebut.

2. Faktor kepemimpinan.

Faktor ini bersumber dari luar diri karyawan tersebut atau biasa disebut faktor ekstrinsik. Seperti bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi anggotanya dalam bentuk memberikan semangat, dorongan atau motivasi untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik dengan tujuan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Faktor tim atau kelompok.

Faktor ini bersumber dari luar diri karyawan tersebut. Pentingnya kerjasama tim atau kelompok yang dalam menyelesaikan pekerjaan agar menghasilkan produktivitas yang baik. selain itu, kepercayaan dan kekompakkan tim juga mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan.

4. Faktor sistem.

Faktor ini bersumber dari luar diri karyawan tersebut. Semakin baik sistem kerja dan fasilitas yang dimiliki suatu perusahaan akan sangat membantu meningkatkan produktivitas. Namun hal tersebut juga harus didukung dengan karyawan yang mampu mengelola sistem kerja tersebut. Oleh karena itu, pentingnya pemberian pelatihan kepada karyawan jika terjadi perubahan atau peningkatan sistem disuatu perusahaan, agar semua dapat berjalan dengan baik serta produktivitas meningkat dan kinerja karyawan juga semakin baik.

5. Faktor kontekstual (situasional).

Faktor ini berfokus pada lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan

baik. namun, semakin besar tekanan yang ada pada lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Rezeki (2022) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas.

Dimensi ini menunjukkan bahwa seberapa banyak jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dimana kuantitas ini biasanya sudah ditentukan dari pihak perusahaan. Sebagai contoh, setiap lini per jam ditargetkan perusahaan menghasilkan produk jadi sebanyak 35 pcs.

2. Kualitas.

Dimensi ini menunjukkan bahwa kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan pada waktu tertentu harus memiliki kualitas yang baik. Semakin tinggi barang atau jasa yang *reject* menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar perusahaan begitu pula sebaliknya kinerja karyawan dapat dikatakan baik, ketika karyawan tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai target yang disertai dengan kualitas barang dan jasa yang baik.

3. Kerja tim.

Dimensi ini menjelaskan terkait kinerja karyawan dapat dinilai dari bagaimana karyawan tersebut mampu berbaaur serta membangun kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

4. *Job Knowledge.*

Dimensi ini menjelaskan seberapa luas pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut dapat diketahui melalui seberapa pemahaman karyawan tersebut terhadap suatu proses kerja yang ada diperusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu yang biasa dijadikan sebagai pedoman atau bahan acuan untuk mengetahui terkait seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Bahan acuan yang berupa teori-teori atau temuan lain yang merupakan hasil dari penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai sumber data pendukung untuk penelitian ini. Selain sebagai sumber data pendukung untuk penelitian ini, penelitian terdahulu juga bisa dijadikan sebagai pembandingan dengan sumber penelitian lain yang juga peneliti gunakan sebagai data pendukung pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan maupun persamaan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian yang diambil sebagai pembandingan adalah penelitian terdahulu yang terdapat variabel bebas terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikatnya terkait kinerja karyawan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai kajian pustaka untuk penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Purba <i>et al.</i> , 2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Caissar <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.
3.	(Prasetyo <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
4.	(Astuti & Amalah, 2020)	<i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

5.	(Sadat <i>et al.</i> , 2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
6.	(Sulila, 2019)	<i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	(Rahman, 2022)	Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Keterampilan Kerja Serta Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Cv. Teguh Harapan Di Kabupaten Berau	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan Kerja sudah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Investasi sudah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Hasni, 2020)	Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 2.1 Lanjutan

9.	(Rahmi <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan pemberdayaan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja karyawan.
----	------------------------------	--	----------------------------------	--

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Prasetyo *et al.* (2021) kerangka pemikiran adalah suatu penjelasan terkait dengan dugaan sementara yang terjadi antara variabel bebas/*independent*/terikat yang berbentuk gambar pada suatu penelitian.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang disiplin terhadap peraturan perusahaan tentunya tidak terjadi secara begitu saja, dengan artian bahwa ada beberapa faktor yang menjadi dasar atau landasan bagi seorang karyawan untuk mau mentaati dan disiplin terhadap peraturan sebuah perusahaan atau organisasi mulai dari gaya kepemimpinan perusahaan, imbal jasa yang diterima terdapat aturan tertulis yang dijadikan pedoman seta tersedia atau tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin (Afandi & Bahri, 2020).

Oleh karena itu, variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada penelitian ini berdasarkan dari data absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, terlambat serta izin

sakit. Maka hal tersebut menandakan ada kesalahan yang terjadi pada kedisiplinan karyawan. Dan pihak perusahaan harus mencari tahu apa penyebab dari karyawan melakukan hal tersebut. Selain itu, perusahaan juga membuat SOP untuk setiap bagian diperusahaan dengan tujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan. Namun, pada aktualnya masih banyak *product reject* yang ditemukan bahkan terus terjadi peningkatan, hal tersebut menunjukkan karyawan tidak disiplin dalam mematuhi sop kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020), motivasi kerja adalah suatu hal yang sifatnya seperti sumber daya penggerak dalam diri karyawan yang menciptakan kegairahan dalam diri karyawan untuk bekerja, yaitu bekerja yang efektif dan terintegrasi dengan berbagai upaya dalam mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk bertindak sesuai atau berdasar motivasi yang mendorongnya.

Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan data *E-idea* yang terkumpul. Semakin sedikit *E-idea* yang terkumpul menunjukkan motivasi karyawan dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih maju semakin menurun. Karena salah satu cara atau indikator yang digunakan di PT Schneider dalam mengapresiasi berbagai masukan terkait perkembangan perusahaan melalui *E-idea* tersebut.

2.3.3 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ruky (2018:24) terdapat alasan mengapa gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena uang merupakan hal utama yang dibutuhkan manusia agar bisa memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papannya. Oleh karena itu, semakin baik gaji yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan maka tanggung jawab dan beban yang diberikan juga berbanding lurus dengan apa yang ditawarkan oleh perusahaan. Jika gaji yang ditawarkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima maka akan terjadi penurunan minat karyawan untuk mau memberikan kinerja lebih atas pekerjaan tersebut.

Variabel gaji mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan keluhan karyawan terhadap pemotongan gaji ataupun kurangnya tunjangan yang didapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dikafrenakan karyawan tidak merasa puas atas apa yang telah didapatkan. Dimana, pemotongan-pemotongan tersebut merupakan hak dari karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

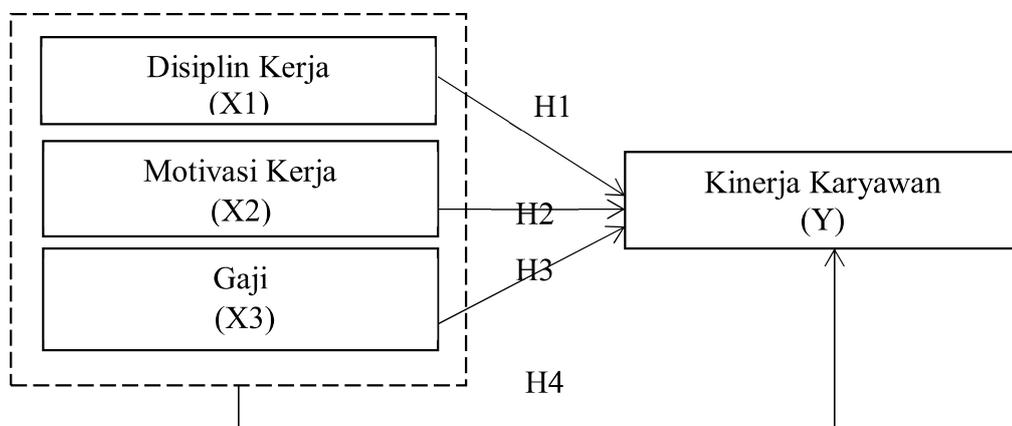
Menurut penelitian Sitinjak *et al.* (2021: 15-16) terdapat alasan mengapa disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor personal atau pribadi karyawan itu sendiri, kemudian faktor kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja serta faktor sistem yang mampu mempengaruhi variabel gaji terhadap kinerja karyawan,

dikarenakan semakin baik tingkat sistem yang digunakan dalam perusahaan tersebut tentunya memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa seimbang atas apa yang dikeluarkan karyawan untuk perusahaan dengan upah yang diterima karyawan.

Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut telah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Dimana setiap variabel independent mempengaruhi secara langsung terhadap variabel dependent.

Variabel disiplin mempengaruhi dari kehadiran karyawan, variabel motivasi mempengaruhi dari seberapa besar tingkat partisipasi karyawan dalam memberikan ide dan masukan untuk perkembangan karyawan, dan variabel gaji mempengaruhi dari permasalahan terhadap pemotongan gaji yang dialami karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang dari penelitian maka dapat kita paparkan terkait kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Menurut Huseno (2021) hipotesis adalah penjelasan terkait dugaan sementara terkait dengan permasalahan yang ada pada penelitian serta memperhatikan hubungan-hubungan variabel bebas/*independent* terhadap variabel *dependent*/terikat. Berikut merupakan hipotesis terkait permasalahan penelitian ini yaitu :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.
- H3 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.
- H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL.