

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dikemukakan Sumarsid & Atik (2019: 44), disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sediannya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma-norma sosial pada perusahaan. Menurut Sembiring (2017: 4), disiplin kerja adalah sebuah atribut yang dipakai manajemen tingkat atas untuk mengontrol pegawainya supaya karyawan yang berperilaku tidak sesuai dapat mengubahnya dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesediaan serta kesadaran dalam menaati segala aturan organisasi dan aturan-aturan sosial yang ada. Menurut Rozi (2019: 125), disiplin kerja adalah sikap bersedia dalam mematuhi dan relanya menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya pada dalam diri seseorang. Sementara menurut Candana (2018: 3), disiplin kerja merupakan pelatihan, khususnya pelatihan ide dan perilaku buat menciptakan pengontrolan diri, kebiasaan-kebiasaan untuk tunduk dengan peraturan yang berlaku. Dan menurut (Astriyani, et al, (2019: 4), disiplin kerja ialah aktivitas manajemen untuk melaksanakan standar-standar perusahaan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah pemahaman tentang individu serta keinginan untuk mengikuti segala aturan dan regulasi organisasi yang berlaku.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sumarsid & Atik (2019: 44), faktor-faktor yang berpengaruh dalam disiplin kerja, yaitu:

1. Ukuran tingkat pemberian kompensasi.

Jumlah pemberian kompensasi bisa mempengaruhi penerapan disiplin. Karyawan akan mengikuti semua aturan yang ada, bila mereka memiliki rasa ada pegangan kompensasi yang sepadan pada kontribusinya.

2. Keteladanan yang ditunjukkan pimpinan dalam organisasi.

Peran keteladanan atasan dalam organisasi merupakan unsur penting, karena pemimpin memberi contoh bagi bagi karyawan di perusahaan. Para karyawan dapat melihat dan meniru apapun yang dilakukan pimpinannya dalam keseharian.

3. Ketentuan aturan yang pasti yang bias dijadikan pegangan.

Pengontrolan disiplin kerja tidak bisa terlaksana di suatu organisasi, jika aturan yang tertulis tidak ada dengan pasti untuk dijadikan panutan bersama. Maka pengajaran disiplin kerja tidak bisa tercapai pada organisasi.

4. Pemimpin yang berani mengambil keputusan.

Jika ada karyawan yang melanggar disiplin kerja, harus terdapat kepemimpinan yang kuat untuk melakukan sebuah keputusan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Menindak pelanggaran disiplin kerja, menurut dengan sanksinya, semua pekerja dapat merasa adanya

perlindungan, dan hatinya terdalam akan berjanji agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

5. Tindakan pimpinan sebagai pengawas.

Dengan adanya pantauan dari pimpinan, membuat karyawan lebih dibiasakan untuk disiplin.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Astriyani, et al., (2019: 4) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu,
2. Menjaga peralatan kantor dengan tanggung jawab,
3. Rasa tanggung jawab yang tinggi, dan
4. Mentaati aturan kantor.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Tampubolon & Susy (2019: 4180) berpendapat insentif ialah sebuah balas jasa tambahan yang dikasih kepada pekerja terpilih yang memiliki prestasi melebihi prestasi standar. Menurut Sumarsid & Atik (2019: 43), insentif ialah kompensasi secara langsung yang diberi kepada pekerja karena kinerjanya melewati standar yang ditetapkan. Sementara menurut Sitti & Nugroho (2018: 186), insentif merupakan karyawan yang melebihi tingkat produktifitas dari standar yang ditentukan mereka akan mendapat ganjaran finansial. Dan menurut pendapat Sembiring (2017: 3), insentif ialah sistem pembayaran langsung yang berdasarkan atau berkaitan langsung dengan kinerja dan pembagian kepada

karyawan sebagai hasil dari produktifitas atau penghematan biaya yang lebih tinggi. Menurut Putra & Febsri (2017: 3) mengemukakan bahwa insentif ialah unsur pemasukan atau balasan jasa yang diberikan secara tidak harus atau bersifat tidak wajib bergantung pada keadaan pencapaian prestasi kerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan insentif ialah sesuatu bonus ataupun kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sebab mempunyai prestasi diatas standar.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sitti & Nugroho (2018: 186) mengemukakan bahwa secara garis besar insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Insentif Material

Bentuk insentif yang diberikan berupa:

1. Uang (bonus dan komisi),
2. Kompensasi yang ditangguhkan (pensiun), dan
3. Jaminan sosial (pemberian rumah dinas dan pengobatan secara gratis).

2. Insentif Non material

Bentuk nsentif yang diberikan berupa:

1. Memberikan ucapan pujian secara lisan maupun tulisan, dengan resmi (dimuka umum) atau secara pribadi.
2. Memberikan perlengkapan yang khusus pada ruang kerja karyawan.

2.1.2.3 Tujuan Insentif

Menurut Sitti & Nugroho (2018: 187) tujuan pemberian insentif yang utama ialah untuk mendorong dan membuat karyawan mempunyai rasa dan tanggung jawab agar bisa menaikkan kualitas dan kuantitas kinerja kerjanya. Sebaliknya untuk organisasi, insentif ialah rencana mendapatkan tingkatan produktifitas serta efisiensi perusahaan dalam mendapati persaingan yang terus semakin ketat, dimana produktifitas menjadi satu perihal yang sangat berarti.

2.1.2.4 Indikator Insentif

Menurut Sembiring (2017: 4) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pemberian insentif antara lain :

1. Hasil kerja,
2. Lama bekerja,
3. Tingkat Jabatan,
4. Kebutuhan,
5. Keadilan dan kelayakan, dan
6. Evaluasi jabatan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil perkerjaan yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, sesuai pada kewenangan serta tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan perusahaan bersangkutan secara hukum, tidak mengabaikan hukum dan sejalur terhadap moral dan etika (Sutanto & Eny, 2018: 96). Menurut Sumarsid & Atik (2019: 45) kinerja karyawan ialah tingkah laku

langsung yang ditunjukkan semua orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dalam perannya di perusahaan. Sementara itu menurut Sitti & Nugroho (2018: 189) kinerja (prestasi kerja) ialah pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya atas dasar kemampuan, pengalaman, dan kejujuran serta waktu. Arif, et al., (2019: 3) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dan sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Candana, (2018: 3) kinerja karyawan merupakan tingkat penerapan pekerjaan yang dapat ditangani seseorang dengan memakai kehandalan yang ada serta batas yang telah diterapkan guna menggapai tujuan organisasi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja ialah sebuah hasil kerja yang bermutu serta kuantitas dari individu dalam mengatasi tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sumarsid & Atik (2019: 45) tujuan penilaian kinerja dapat diidentifikasi sesuai dengan kepentingannya, yaitu:

1. Mengidentifikasi para pegawai yang berpotensi buat menjajaki pelatihan dan pendidikan.
2. Menentukan serta memilih pegawai yang hendak dipindahkan pada posisi baru.
3. Buat kebutuhan peningkatan upah dan gaji pekerja yang bersangkutan.
4. Menentukan pegawai yang nantinya akan dinaikan jabatan atau ke posisi yang lebih tinggi.

Tujuan terkandung wajib jelas serta tegas sehingga arti penilaian bisa dirasakan para karyawan yang terlibat. Objektivitas penilaian wajib realitis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Arif, et al., (2019: 4) Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor kesanggupan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), yang dapat jabarkan sebagai berikut:

“Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill”.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Sutanto & Eny (2018: 96) Kinerja karyawan dapat diukur dan bisa dilaksanakan melalui enam indikator, yaitu :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Disiplin waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian, dan
6. Komitmen kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bisa dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban temporer dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya juga berfungsi sebagai pembeda dengan penelitian yang dilakukan penulis. Adapun beberapa penelitian

terdahulu yang dipeloreh dari jurnal akan sedikit diuraikan sebagai pertimbangan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dimaksud disini berkenaan dengan:

1. Penelitian yang ini dilakukan oleh Tampubolon & Susy, (2019: 4185) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro. ISSN : 0853-0203. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini ialah motivasi, disiplin kerja, insentif dan variabel terikat ialah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 29 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh di PT Sinar Sosro. Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi, disiplin kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sumarsid & Atik, 2019: 49) pada jurnal teknologi informatika dan komputer vol 5, no 2 dengan judul Pengaruh Pemberian insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*. ISSN : 2622-8475. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif, disiplin kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh di PT Rotaryana *Engineering*. Hasil penelitian yang menunjukkan pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

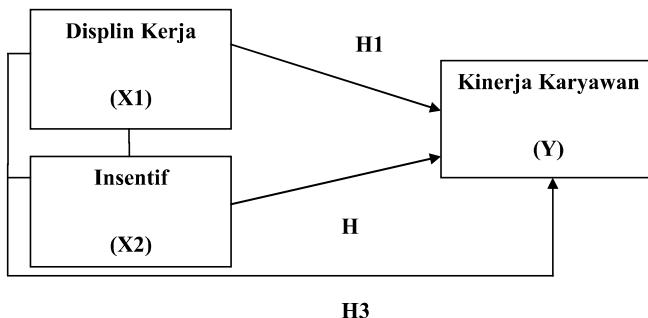
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Rozi, 2019: 128) pada jurnal *business innovation & entrepreneurship* vol 1, no 2 dengan judul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. ISSN : 2684-8945. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif, disiplin kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 102 karyawan dengan rumus slovin sehingga sampel dipeloreh menjadi 31 karyawan di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Hasil penelitian yang menunjukkan pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2018: 7) pada jurnal *ekobistek fakultas ekonomi* vol 7, no 1 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. ISSN : 25279483. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 122 orang dengan rumus slovin sehingga sampel yang dipeloreh menjadi 55 orang di PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, lingkungan

kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Astriyani, et al., 2019: 10) pada jurnal manajerial bisnis vol. 2 no 3 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gavra Perkasa Gresik. ISSN : 2597-503X. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi, insentif dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 100 orang dengan teknik sampling jenuh di CV Gavra Perkasa Gresik. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Bakara & Afridola, 2019: 10) pada jurnal ilmiah mahasiswa vol. 1 no 2 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EPCOS Indonesia Batam. ISSN : 2714-593X. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, penilaian kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 700 orang dengan teknik random sampling sehingga sampel yang diperoleh menjadi 280 orang pada PT EPCOS Indonesia Batam. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati & Hanif, 2018: 29) pada *International Journal of Business and Management Invention* vol. 7 no 8 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Pekerjaan di Kinerja dengan Insentif sebagai Variabel Intervening. ISSN : 2319-801X. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, keterlibatan pekerjaan, insentif dan variabel dependennya adalah kinerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi kuadrat terkecil parsial dengan populasi 1004 orang dengan teknik cluster sampling sehingga sampel yang dipeloreh menjadi 130 orang. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, kertilabatan pekerjaan, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Kerangka Pemikiran yang diolah Penulis 2020

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah, termasuk tinjauan pustaka dan gagasan yang sudah diterangkan sebelumnya, maka perumusan hipotesis yang bisa disusun yaitu:

- H1: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Batu Ampar Batam.
- H2: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Batu Ampar Batam.
- H3: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Batu Ampar Batam.