

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Yamanie & Y, 2016) mengatakan disiplin kerja adalah sebuah kondisi yang mengharuskan terjalinnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar karyawan mau memperbaiki tindak tanduk dan selaku usaha untuk menstimulus kesadaran serta kemauan individu mematuhi aturan serta norma.

Menurut pandangan (Siagian & Kilvin, 2020) mengatakan disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

Menurut pandangan (Siagian, 2018) mengatakan disiplin kerja merupakan serangkaian kondisi yang memungkinkan terjalinnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga mereka mau memperbaiki tindak tanduk sebagai usaha menstimulus kesadaran serta kemauan individu mematuhi aturan serta norma yang ada.

Menurut pandangan (Hidayat et al., 2018) mengatakan disiplin yang bagus harus memperlihatkan tingkat tanggung jawab pekerja dalam memenuhi seluruh kewajiban.

Situasi ini meningkatkan antusiasme karyawan dan semangat dalam bekerja sehingga mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karenanya, setiap manajer harus berusaha supaya karyawan memilikisikap disiplin yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara sikap disiplin yang baik dalam perusahaan maka harus ditetapkan aturan dan tata tertib kerja yang mengikat kepada seluruh karyawan, perusahaan harus memenuhi kewajiban terhadap karyawan, membentuk hubungan kerja yang harmonis, menentukan batas kewenangan dan kewajiban yang jelas dan tegas, serta membuat suasana kerja yang kondusif.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, Pengertian disiplin ditetapkan sebagai aksi saling hormat-menghormati, saling menghargai, tunduk patuh pada seluruh aturan tertulis serta tak tertulis yang diciptakan oleh perusahaan, serta memiliki kemampuan mengemban dan menyetujui sanksi yang diterima apabila terjadi pelanggaran.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Siagian & Kilvin, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Aturan mengenai waktu jam masuk, istirahat dan pulang.
2. Aturan mendasar mengenai tata cara berpakaian, perilaku dan sikap dalam bekerja.

3. Aturan mengenai tata cara bekerja dan berinteraksi dengan departemen kerja lainnya.
4. Aturan mengenai sesuatu yang diperbolehkan dan dilarang dibuat karyawan saat bekerja.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Irvan Trang Victor P. K. Lengkong Lucky O. H. Dotulong, 2015) mengatakan tujuan disiplin kerja adalah:

1. Untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan tindakan preventif dan evaluasi perbuatan yang melenceng. Disiplin dibutuhkan untuk mengayomi perbuatan yang baik perilaku yang baik sembari menentukan reaksi yang diinginkan.
2. Untuk menopang keseluruhan kegiatan organisasi supaya sasaran teraih maksimal.

2.1.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Irvan Trang Victor P. K. Lengkong Lucky O. H. Dotulong, 2015) mengatakan manfaat disiplin kerja adalah :

1. Bagi organisasi, dengan kondisi yang disiplin akan memastikan terjaganya aturan dan aktualisasi tugas, sehingga didapat output yang maksimal.

2. Bagi karyawan, dengan kondisi disiplin situasi kerja akan kondusif sehingga meningkatkan antusias kerja karyawan dalam merampungkan pekerjaan. Dengan penuh kesadaran karyawan bisa memenuhi beban tugas dan bisa menumbuhkembangkan kemampuan dan inisiatif secara maksimum demi tercapainya tujuan kelompok.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut pandangan (Kusuma et al., 2019) mengatakan kompensasi adalah seluruh bayaran yang diterima pekerja dari organisasi sebagai pengganti sumbangan (pikiran dan tenaga) yang telah diberikan pada organisasi.

Menurut pandangan (Hidayat et al., 2018) mengatakan kompensasi merupakan suatu hal yang diperhitungkan sebagai materi yang sepadan dengan sumbangan (pikiran dan tenaga) pekerja pada organisasi sebagai *reward* dari kerja keras mereka.

Menurut pandangan (Heryenzus & Laia, 2018) mengatakan kompensasi ialah nilai yang diterima pekerja sebagai *reward* untuk usaha mereka dan sebagai upaya organisasi dalam menstimulus antusiasme, performa kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. Nilai yang terwujud dalam jumlah nominal uang yang diterima pekerja merupakan *reward* dari kerja keras mereka.

Menurut pandangan (Trang et al., 2015) mengatakan kompensasi adalah seluruh perolehan nilai yang diterima karyawan sebagai bayaran atas dukungannya kepada organisasi.

Menurut pandangan (Roring, 2017) mengatakan kompensasi adalah semua penghasilan yang masuk sebagai pendapatan pekerja dalam bentuk apapun sebagai ganti atas dukungan yang diberikan pada organisasi.

Menurut pandangan (Siagian, 2018) mengatakan kompensasi merupakan sejumlah nilai yang diterima pekerja dari perusahaan atas dukungan yang diberikan untuk perkembangan dan keberlanjutan organisasi mencapai target yang ditetapkan baik dalam kurun waktu pendek maupun panjang.

Menurut pandangan (Winata et al., 2016) kompensasi adalah keseluruhan nilai yang seorang pekerja terima atas sokongan yang diberikan pada organisasi yang jumlah nilainya telah ditetapkan oleh bagian kepegawaian.

Menurut beberapa pandangan ahli yang telah disampaikan dapat disimpulkan pengertian kompensasi ialah ganti jasa yang berbentuk apapun yang diberikan perusahaan/organisasi pada pekerja atas tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan(Satriowati et al., 2016)adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi mendatangkan manfaat
2. Kompensasi merangsang semangat bekerja
3. Kompensasi menghasilkan ketenangan
4. Kompensasi mendatangkan kesejahteraan pegawai
5. Kompensasi sejalan dengan hasrat pegawai

2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Roring, 2017)komponen kompensasi terbagi dalam dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi keuangan langsung meliputi; penghasilan inti, penghasilan tambahan, penghasilan bonus, dan penghasilan tertanggung.
2. Kompensasi keuangan tak langsung meliputi: fasilitas yang bersifat melindungi pekerja dan tambahan ekstra yang bermanfaat untuk pekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja ialah sebuah situasi dimana pekerja menyelesaikan tugasnya. Suasana yang kondusif membuat aman dan nyaman bagi pekerja dalam bekerja secara maksimal(Pioh & Tawas, 2016).

Menurut pandangan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja ialah keseluruhan kondisi yang ada di tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut pandangan (Suryani, 2018) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan kondisi yang ada di sekeliling pekerja yang bisa memberikan pengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut pandangan (Nisa et al., 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang ada dan dihadapi pekerja dalam sistematis kerja sebagai individu maupun kelompok.

Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi, situasi dan keadaan di sekeliling pekerja yang bisa memberikan pengaruh pada pekerja ketika mereka bekerja..

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut pandangan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) mengatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan kondisi bersifat fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang berpengaruh langsung maupun tak langsung pada pekerja. Terdapat dua kategori lingkungan kerja fisik, yakni kondisi

yang berkenaan langsung dan terletak erat dengan pekerja dan lingkungan perantara.

2. Lingkungan kerja non fisik ialah keseluruhan kondisi yang bertautan bersama korelasi kerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan(Nisa et al., 2019)adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan tempat kerja perlu diperhatikan karena memberikan manfaat bagi karyawan untuk mendapat kelancaran dan keselamatan kerja.

2. Perputaran udara di tempat kerja

3. Kegaduhan di tempat kerja

4. Bau yang tak enak ditempat kerja, mengganggu konsentrasi pekerja saat bekerja.

5. Keamanan tempat kerja

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan berarti keseluruhan metode sebuah organisasi yang hasil kerjanya harus bisa diperlihatkan memakai bukti nyata dan bisa diukur (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Menurut pandangan (Pioh & Tawas, 2016) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Menurut pandangan (Arda, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil kerja pekerja dalam waktu tertentu disandingkan dengan beragam probabilitas seperti target/sasaran, kriteria, dan aspek lain yang telah ditetapkan dan disepakati. Penilaian kinerja merupakan suatu aktivitas pimpinan untuk mengoreksi tindak performa kerja pegawai dan memutuskan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang untuk melaksanakan

tugas sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan melalui target atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan(Arda, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Mutu kerja.

Memperlihatkan perkembangan bobot dan kriteria kerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu, dibarengi dengan kenaikan kapabilitas dan nilai ekonomi. Berhubungan dengan keakurasian waktu, kecakapan dan pembawaan saat menyelesaikan tugas..

2. Kualitas kerja

Berhubungan dengan berbagai pekerjaan tambahan yang serahkan pimpinan pada pekerja, pencapaian target dan prestasi kerja karyawan.

3. Ketangguhan

Berhubungan dengan presensi, kepatuhan, pemberian dispensasi waktu libur dan jadwal keterlambatan datang saat bekerja.

4. Sikap

Memperlihatkan tingkat tanggung jawab pekerja antar teman maupun pimpinan dan tingkat partisipasi saat merampungkan tugas. Aspek ini

berhubungan dengan upaya kerjasama dalam kelompok dan gagasan pekerja saat bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berguna seperti pendukung terhadap suatu studi. Studi terdahulu berisi penelitian dari pihak lain / peneliti lain yang dalam bahasannya menyinggung variabel yang sama dengan studi kita atau setidaknya berkaitan dengan penelitian yang kita lakukan. Variabel-variabel yang dibahas di studi ini adalah variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja, berikut dipaparkan beberapa penelitian yang variabelnya berkaitan dengan variabel-variabel yang tersebut di atas.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun / Peneliti /Judul	Variabel yang terkait	Hasil
1	2017 Arda Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	- Kepuasan kerja - Disiplin kerja - Kinerja	Mengungkapkan kepuasan kerja serta disiplin kerjasecara bersamaan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2	2018 Mauli Siagian, Kilvin Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam.	-Disiplin Kerja -Kompensasi -Motivasi -Kinerja	memperlihatkan disiplin kerja kompensasi serta motivasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
3	2015 Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	-Lingkungan Kerja -kepuasan kerja -kompensasi -Kinerja	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, serta Kompensasi secara simultan berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi

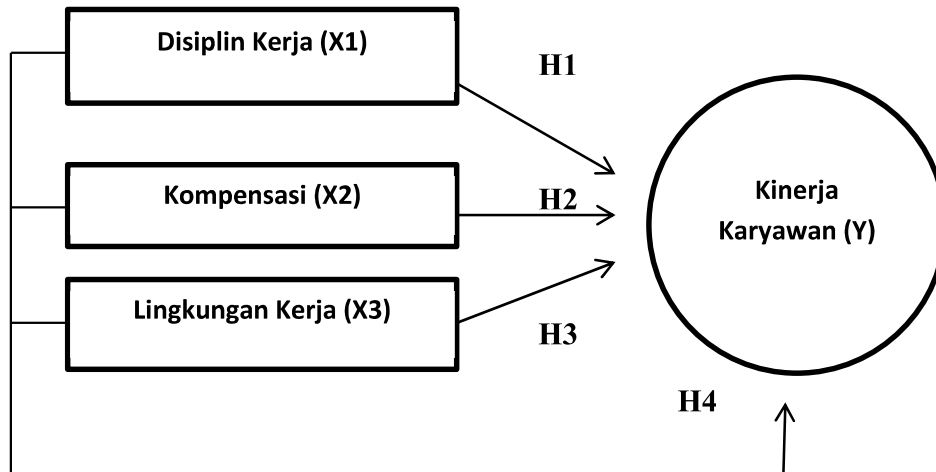
4	2018 Heryenzus Restui Laia Pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	-Kompensasi -motivasi -kepuasan kerja -kinerja	Mengungkapkan terdapat dampak positif serta signifikan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja pada kinerja karyawan
5	2018 Mauli Siagian Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam,	-Disiplin kerja -kompensasi -kinerja karyawan	Mengungkapkan bahwa ada pengaruh kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan lewat motivasi kerja
6	2017 Ferdy Roring Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado	-kepemimpinan -pembagian kerja -kompensasi -kinerja	Kepemimpinan, Pembagian kerja serta Kompensasi mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja karyawan. Model ini berlaku pada Kinerja karyawan PT Bank Danamon Cabang Manado
7	2019 Dhiva Hardi Kusuma Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AGRO REJEKI PASURUAN, JAWA TIMUR	-gaya kepemimpinan -disiplin kerja -kompensasi kinerja	gaya kepemimpinan , disiplin kerja serta kompensasi berdampak secara simultan pada kinerja karyawan.
8	2018 Dayat Hidayat Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Moranthe Indonesia Gemilang	-kompetensi -disiplin kerja -kompensasi	Kompetensi, disiplin kerja serta kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja
9	2016 Nancy L. Pioh, Hendra N. Tawas Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)	-kompensasi -lingkungan kerja -kepuasan kerja kinerja	Kompensasi ,Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja mempunyai dampak positif signifikan pada Kinerja Pegawai secara parsial.
10	2015 Thomas Stefanus Kaihatu Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor)	-lingkungan kerja -disiplin kerja -kinerja karyawan	Lingkungan kerja serta disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014: 60), mendefinisikan kerangka pemikiran sebagai model konseptual mengenai dengan cara apa teori berkaitan dengan beragamaspek yang sudah diintroduksi sebagai persoalan yang fundamental. Kerangka pemikiran yang baik mampu menerangkan menurut teori keterkaitan antar variabel yang akan dikaji. Perlu dijelaskan menurut teori keterkaitan antar *independent variable* bersama *dependent variable* yang kemudian diformulasikandalam suatu model penelitian. Karenanya kerangka berfikir menjadi dasar dalam setiap penyusunan paradigma penelitian.

Kerangka pemikiran di studi ini mendeskripsikan korelasi dari *independent variable*, yakni Disiplin kerja (X1), Kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran di studi ini yakni:

1. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Peneliti, 2020

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

H4 : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam