

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin

Berdasar (Ida Aryati, 2017: 150) disiplin ialah salah satu pelatihan yang bertujuan untuk menyesuaikan dan membangun sikap, pengetahuan serta perilaku karyawan sehingga karyawan juga dapat secara ikhlas berupaya untuk memperbaiki diri dengan bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020: 208) 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.

Berdasar (Siagian, 2018: 24) disiplin kerja ialah suatu cara bagi manajer untuk berinteraksi dengan karyawannya agar mau mengubah perilakunya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Siagian, 2017: 3) disiplin kerja adalah segala tindakan yang menghormati semua aturan dan regulasi dalam lingkup kemampuan perusahaan yang ada dalam diri seorang karyawan, yang mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan regulasi perusahaan.

Menurut (Motivasi et al., 2020: 488) disiplin kerja ialah suatu kegunaan dari manajemen SDM adalah yang paling penting dan terkait dengan manajemen sumber daya perusahaan.

Menurut (Negeri et al., 2018: 190) disiplin salah satu bentuk pembinaan, khususnya pembinaan psikologi dan sikap seseorang sehingga dapat mengontrol kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah perilaku atau sikap yang menunjukkan rasa hormat dalam meningkatkan kesadaran para karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku.

2.1.1.1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Berdasar (Putri & Sukirno, 2020: 170) jenis disiplin kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, disiplin korektif, disiplin preventif dan disiplin komparatif.

1. Disiplin korektif, upaya perusahaan kepada karyawan untuk menegakan kedisiplinan bagi yang melakukan pelanggaran dengan memberikan sanksi. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat membenahi diri sertamematuhi aturan organisasi.
2. Disiplin preventif, upaya menumbuh-kembangkan kesadaran karyawan untuk melaksanakan kewajiban dan menaati aturan perusahaan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk dapat mendorong serta memberi arah kepada karyawan untuk bisa bekerja secara disiplin.
3. Disiplin komparatif, tindakan yang dilakukan dengan mencontoh pihak lain yang sudah berhasil dalam menerapkan kedisiplinan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (I. M. Ginting, 2019: 132) faktor penyebab pengaruhnya disiplin kerja adalah :

1. Skala insentif yang diberikan.
2. Apakah ada pemimpin yang teladan pada organisasi.
3. Apakah ada aturan sah dan digunakan sebagai pedoman.
4. Pimpinan yang berani dalam pengambilan keputusan.
5. Apakah pemimpin mengontrol karyawannya.
6. Apakah adanya kekhawatiran tentang kepemimpinan di antar karyawan.
7. Disiplin dalam kerja akan tercipta berawal dari kebiasaan.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Parameter disiplin kerja berdasar teori indikator oleh (Kilvin & Siagian, 2020: 133),

terdapat indikator disiplin kerja, yaitu :

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.

2.1.2 Pengertian Insentif

Menurut (Iskandar, 2020: 34) insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meraih prestasi di lingkungan kerjanya. Hal ini tidak dapat lepas dalam rangka menunjang pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018: 180) insentif adalah pemberian perbedaan upah atau gaji karena perbedaan nilai kinerja pegawai dan mempunyai maksud perusahaan untuk dapat memperoleh skala karyawan yang produktif dan memberi perpanjangan kontrak kepada karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

Menurut (Siagian, 2018: 27) insentif ialah suatu pemberian motivasi kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal serta penghasilannya berbeda dari gaji atau upah yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasar (Shinta & Siagian, 2020: 340) insentif merupakan aktivasi berupa uang dan diberikan oleh pemimpin pada pegawainya agar bisa mendorong semangat pegawainya dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Menurut (Ida Aryati, 2017: 149) insentif merupakan salah satu wujud pembayaran secara langsung yang berhubungan dengan kinerja, karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya dan dapat diartikan sebagai keuntungan bagi karyawan.

Berdasarkan pengertian insentif menurut para ahli diatas dan dikatakan bahwa insentif adalah suatu motivasi ataupun dorongan yang dengan cara sengaja dilakukan agar semangat kerja karyawan meningkat.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Insentif

Didalam suatu perusahaan terdapat beberapa jenis-jenis insentif dan didelegasikan dengan jelas dan diketahui oleh karyawan sehingga perusahaan berpartisipasi dalam rangka menambah semangat kerja bagi karyawan dalam bekerja. Menurut peneliti manajemen sumber daya manusia (Ardian, 2019: 123) jenis insentif terdiri dari 5 jenis, yaitu :

1. *Piece work* adalah metode motivasi karyawan didasarkan pada hasil kerja yang dilakukan karyawan dan tercatat dalam beberapa unit produksi.
2. Bonus ialah insentif yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut mampu bekerja semaksimal mungkin sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui atau capai target.
3. Komisi ialah berupa bonus dari perusahaan yang ditujukan kepada karyawan atas prestasinya dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan biasanya sering diberlakukan kepada bagian tenaga penjualan.
4. Insentif eksekutif adalah suatu insentif teruntuk manager atau karyawan yang menduduki posisi yang lebih tinggi di perusahaan, seperti pembayaran angsuran rumah, kendaraan bermotor dan pendidikan anak.
5. Kurva kematangan ialah pemberian insentif bagi pekerja yang posisi, jabatan dan jabatan dan tingkat gajinya tidak mencapai tingkat dan penghasilan

pendapatan yang tinggi, seperti pada kasus di suatu riset ilmiah ataupun tingginya beban mengajar.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Berdasar (Ardian, 2019: 124) terdapat 6 faktor yang sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif. Faktor tersebut diantara lain:

1. Target dapat didefinisikan dengan dan disosialisasikan dengan baik .
2. Adanya kemungkinan keberhasilan dalam realitas.
3. Hal yang tidak menyenangkan dapat dicegah apabila menerapkan sistem umpan balik.
4. Disepakatinya jumlah insentif yang akan diberikan dan kapan insentif akan diberi.
5. Adanya kemajuan (peningkatan).
6. Kesadaran karyawan akan tanggung jawab.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Insentif

Menurut (Risal et al., 2019: 28) parameter dalam insentif yakni:

- 1 Kinerja: pengaturan insentif dengan spontan untuk merekomendasikan pengukuran kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
- 2 Lama Kerja: kepastian insentif berdasarkan periode yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban.

- 3 Senioritas: loyalitas seseorang dalam perusahaan menentukan skala insentif yang diberikan.
- 4 Kebutuhan: kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan persyaratan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 5 Keadilan dan Kelayakan: pengorbanan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan dapat menentukan skala insentif yang diberikan.

2.1.3 Pengertian Konflik

Menurut (Kinerja et al., 2020: 20) menyatakan bahwa konflik kerja adalah perbedaan target atau nilai yang disebabkan karena adanya perbedaan persepsi antara anggota organisasi atau kelompok.

Menurut (Ekhsan, 2020: 13) adalah perbedaan persepsi dari diri sendiri atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan.

Menurut (Suhartini et al., 2020: 98) konflik merupakan salah satu ciri perkembangan dan kehidupan manusia. Manusia memiliki perbedaan gender, kelas sosial, ekonomi, sistem hukum, etnis, ras, agama, kepercayaan, afiliasi politik dan budaya serta tujuan hidup.

Menurut (Daus & Othman, 2020: 104) konflik adalah satu proses dimana satu pihak atau kelompok menjadi sasaran atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Berdasarkan pengertian dari konflik menurut beberapa para ahli dapat dikatakan bahwa konflik adalah sebuah hambatan yang dapat menimbulkan pertentangan antara karyawan dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Konflik

Dalam aktivitas instansi ditemui berbagai macam konflik. Menurut (Daus & Othman, 2020: 104) konflik dapat dibagi berdasarkan:

1. konflik antar individu,
2. konflik dalam diri sendiri,
3. konflik intra organisasi,
4. konflik antar kelompok,
5. konflik antar organisasi, dan
6. konflik antar anggota kelompok.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Menyebabkan Konflik

Ada 9 penyebab terjadinya konflik menurut (Putra, 2020: 84) ialah :

- 1 Sumber daya alam (SDA) yang terbatas
- 2 Perbedaan tujuan
- 3 Saling berhubungan atau interpedensi tugas
- 4 Diferensiasi organisasi
- 5 Persamaan otoritas
- 6 Imbalan yang diberikan tidak layak
- 7 Buruknya komunikasi

- 8 Perlakuan merendahkan martabat manusia
- 9 Beragamnya karakteristik sistem sosial

2.1.3.3 Indikator-Indikator Konflik

Menurut (Yofandi et al,2017: 1020) indikator-indikator konflik kerja terbagi dua, yaitu:

1. konflik fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang membantu dalam tercapainya tujuan kelompok.
2. konflik disfungsional (*Dysfunctional Conflict*), yaitu konflik yang membatasi pencapaian tujuan kelompok.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Menurut (Siagian, 2018: 5) kinerja (*performance*) adalah kualitas atau jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau berkelompok dalam suatu organisasi saat melakukan tugas pekerjaan serta fungsi utama yang bertumpu pada norma-norma yang berlaku, prosedur operasi standar, ukuran dan parameter yang telah ditetapkan .

Menurut (Ida Aryati, 2017: 148) Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasar (Prasetyo & Marlina, 2019: 23) kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang menggambarkan pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya berupa keberhasilan dan kegagalan.

Menurut (Purnomo, 2018: 69) kinerja adalah penerapan sistem yang dipergunakan dengan tujuan mengevaluasi dan menentukan seorang apakah karyawan tersebut telah memenuhi dan menyelesaikan semua pekerjaannya atau merupakan kombinasi dari hasil kerja.

Menurut (N. B. Ginting, 2018: 133) kinerja merupakan penerapan rencana yang telah diselesaikan sebelumnya. Penerapan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, motivasi, dan minat seseorang.

Menurut (*RJOAS, 2019: 190*) kinerja merupakan pekerjaan karyawan, sehingga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi, yaitu kualitas output, kuantitas output, periode output, total kehadiran karyawan dan sikap kooperatif.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai target atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 4 faktor yang mempengaruhi hasil kinerja berdasar (N. B. Ginting, 2018: 133) antara lain:

1. Efisien dan efektif
2. Adanya pertanggung jawaban
3. Adanya sikap inisiatif
4. Kedisiplinan

2.1.4.2 Hambatan Penilaian Kinerja

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 16) adapun faktor penghambat dalam menilai hasil kerja karyawan antara lain :

1. Perubahan standar.

Pengevaluasian kinerja karyawan dapat berpengaruh apabila adanya perubahan yang tidak konsisten.

2. Perbedaan sifat manajer.

Sifat atau karakteristik manajer yang berbeda dapat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja, penurunan atau kenaikan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh manajer, maka sebaiknya kriteria evaluasi diberi patokan supaya adil dalam proses evaluasi.

3. Perbedaan *stereotype*.

Manajer mungkin bisa menyimpang dikarenakan unsur kelas, jenis kelamin, serta ras tertentu. Manajer harus mengikuti pedoman standar tertulis dan bertanggung jawab atas hasil riset yang ia lakukan dengan tujuan untuk menghindari situasi dan kondisi tersebut.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Ada 5 parameter pengukuran dalam kinerja karyawan menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) yakni :

1. Efektif, pengukuran ketepatan proses pencapaian tujuan atau target yang diharapkan.
2. Efisien, pengukuran ketepatan biaya yang dihasilkan sebuah output dengan pengeluaran sedikit mungkin.
3. Kualitas, pengukuran ketepatan kualitas atas produk barang atau jasa terhadap selera konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur kebenaran dan ketepatan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas.
5. Produktivitas, pengukuran tingkat efektivitas dalam suatu organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Ida Aryati, 2017: 153) berjudul Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing di PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. Riset ini menggunakan data primer yang didapatkan dari karyawan bagian sewing perusahaan tersebut. Penggunaan metode pengumpulan data ialah dengan metode angket atau kuesioner ke 50 karyawan sebagai responden. Penggunaan teknik pengambilan sample ialah random sampling dengan metode *convenience sampling*. Penggunaan metode analisa data yakni: uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji analisis regresi liner berganda, uji t dan f serta koefisien determinasi (R^2).

Penelitian yang di lakukan oleh (N. B. Ginting, 2018: 134) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. Penggunaan pendekatan penelitian ialah pendekatan kuantitatif.

Penggunaan metode penelitian kuantitatif mempunyai artian sebagai metode riset yang berdasarkan pada filsafat positivisme, dipergunakan teruntuk meneliti suatu populasi atau sampel, penggunaan teknik pengambilan sampel dilakukan secara bebas atau random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu oleh (Kilvin & Siagian, 2020: 210) dengan *judul The Effect of Compensation, Motivation of Employee And Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk.* Penggunaan teknik analisis berupa *path analysis* menghasilkan data berupa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya (Risal et al., 2019:29) yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Riset ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil riset secara parsial maupun bersamaan memperlihatkan bahwa insentif dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Penelitian sebelumnya oleh (Prasetyo & Marlina, 2019: 23) yang berjudul Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan teknik penarikan sampel dengan *simple random sampling*. Penggunaan metode analisa data ialah regresi linier berganda menggunakan program aplikasi SPSS 23. Hasil riset memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan diantara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017: 153) dengan judul Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. Perolehan data dengan *path* analisis dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS 21. Hasil riset memperlihatkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018: 5) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Penggunaan riset dengan cara pendekatan kuantitatif dengan metode riset survei yakni riset dengan pengambilan sampel suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pendamping menghimpun data utama. Riset ini mempunyai tujuan yakni mendapatkan suatu informasi baru dan fokus riset di bidang manajemen SDM terkhusus mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasar sifatnya maka penggunaan metode riset ialah dengan *explanatory research*, yakni jenis riset yang menjelaskan hubungan diantara variabel riset dan pengujian hipotesis.

Penelitian sebelumnya (RJOAS,2019: 191) pada PT Bank XYZ Jatiwaringin Area yang berjudul *The Effect Of Leadership Style, Motivation and Discipline Of Work On The Perfomance Of Employee Of Bank XYZ In The Jatiwaringin Area*. Merupakan Badan Usaha Milik Negara. PT Bank XYZ Jatiwaringin Area meliputi wilayah Bekasi dan sekitarnya. Riset ini dilakukan di bulan September hingga November 2018, dengan pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer

didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada responden dan wawancara dengan informan *Human Capital Division (HC) Bank XYZ* Wilayah Jatiwaringin, sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi terkait. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 sampel yang dipilih secara *purposive*, dengan kriteria 1 kepala cabang dan 9 pegawai di setiap kantor cabang (Tipe B1-B3).

Penelitian sebelumnya (Heryenzus & Laia, 2018: 16) berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt *Bank* Negara Indonesia Cabang Batam. Riset ini total populasinya relatif kecil yakni 116 responden. Jika ingin mendapatkan tingkat kesalahan kecil dalam riset, maka penggunaan teknik sampling dengan cara teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Sampling ini ialah teknik dalam penetapan sampel bila seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Sehingga sampel riset ini berjumlah 116 orang.

Penelitian yang dilakukan (Efnita et al., 2018: 95) berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Bank* Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat. Penggunaan metode riset ialah metode survei. Bentuk risetnya ialah Penelitian Deskriptif dan menggunakan teknik korelasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (periode)	Judul Riset	Teknik Analisis	Hasil Riset
1	Ida Aryati, (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar	analisis regresi liner berganda.	Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar.
2	N. B. Ginting, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Sekar Mulia Aabadi Medan.	<i>Descriptive Research.</i>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan.
3	(Kilvin & Siagian, 2020)	<i>The Effect of Compensation, Motivation of Employee And Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk.</i>	<i>Path analysis.</i>	Data berupa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.
4	(Risal et al., 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.	analisis regresi liner berganda.	Berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun simultan.
5	(Prasetyo & Marlina, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	analisis regresi liner berganda.	Berpengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	(Siagian, 2017)	Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.	<i>path analysis</i> dengan bantuan <i>software</i> statistik SPSS 21.	disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung.
7	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya	<i>explanatory research.</i>	Diperoleh informasi dan memfokuskan

		Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam.		pada bidang manajemen SDM khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
8	(RJOAS,2019)	<i>The Effect Of Leadership Style, Motivation and Discipline Of Work On The Perfomance Of Employee Of Bank XYZ In The Jatiwaringin Area.</i>	<i>Case study design.</i>	Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karjayawan.
9	(Heryenzus & Laia, 2018)	Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> di Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	<i>Path analysis.</i>	Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	(Efnita et al., 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat.	<i>Descriptive Research.</i>	mendorong, serta memelihara, mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan karyawannya agar terciptanya korelasi yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Siagian, 2018: 28) pemilihan kerangka pemikiran yang tepat akan bisa mengidentifikasi variabel-variabel penting relevan dengan permasalahan riset dan juga dapat menjelaskan keterikatan diantara variabel bebas dengan variabel terikat secara logis atau masuk akal.

2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

(Ina Namora et al., 2020: 79) Menyatakan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Tanpa disadari bahwa banyak variabel yang mempunyai korelasi signifikan dengan kinerja karyawan, namun salah satu parameter utama kinerja karyawan yakni dengan penerapan disiplin kerja. Dapat diberikan kesimpulan bahwa disiplin menjadi variabel yang memberikan dampak signifikan karena disiplin menjadi sebuah peraturan yang akan membentuk budaya kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

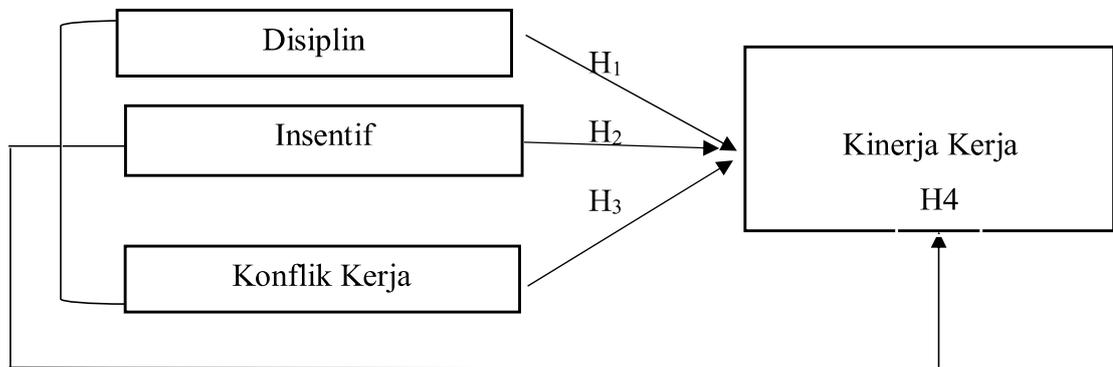
(Risty Meiditami, 2018: 183) Menyatakan bahwa hasil uji yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa variabel insentif karyawan punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besaran insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan tersebut bisa meningkat. Hal tersebut diperlihatkan variabel insentif yang diberikan kepada karyawan berupa bonus akhir tahun serta promosi jabatan juga sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Ina Namora et al., 2020: 80) Menyatakan bahwa pada awalnya konflik organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi. Namun pada titik tertentu konflik menjadi kondisi yang merugikan bagi organisasi karena konflik menjadi tidak terkendali. Dapat diberikan kesimpulan bahwa konflik dapat berdampak merugikan bagi organisasi jika konflik yang terjadi bersifat negatif. Konflik yang negatif akan menyebabkan perbedaan pendapat diantara karyawan dan membuat kinerja karyawan menjadi terganggu.

2.3.4. Pengaruh Disiplin, Insentif dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari semua variabel independen yang meliputi disiplin, insentif dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo yang dimana terdapat pengaruh disiplin, insentif dan konflik kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari masing variabel independen yang meliputi disiplin, insentif dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain keempat variabel riset ini ialah unsur penentu dan mempengaruhi gejala naik turunnya kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi oleh bagian atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variable-variabel penelitian. Dengan demikian skema kerangka berpikir dalam riset ini dapat dirumuskan yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti, 2020

2.4. Hipotesis

Menurut (Efnita et al., 2018: 95) hipotesis ialah dugaan tentang korelasi yang logis diantara dua atau lebih variabel yang dituangkan ke dalam bentuk pernyataan yang perlu dilakukan uji kebenarannya. Berdasar kerangka konseptual yang telah dikemukakan, sehingga hipotesis dari riset ini yakni:

H1: Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H2: Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H3: Konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

H4: Disiplin, insentif dan konflik kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.