

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017:24) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek

2.1.1.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan yang di buat perusahaan. Tetapi peraturan tersebut memiliki tujuan agar para karyawan didalam suatu organisasi tersebut ikut serta dalam mempengaruhi

tingkat kedisiplinan. Menurut Khoirinisa (2019:25) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal

maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017:119). Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:271). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Widodo, 2016:271). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016:269). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Widodo, 2016:155).

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang membuat seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu kebijakan perusahaan berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:120) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk:

1. Ikatan Kerjasama, dimana dengan pemberian kompensasi terjadi ikatan kerja sama formal antara pemimpin atau perusahaan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin atau perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diawal sebelumbekerja.
2. Mendapatkan kepuasan kerja dengan balas jasa karyawan, akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yangdimilikinya.
3. Pengadaan pegawai yang efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Memberikan motivasi, jika balas jasa cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasikaryawannya.
5. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover lebihkecil.
6. Displin, dengan pemberian balas jasa yang lebih besar maka disiplin karyawan semakin balik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.3. Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) ada dua bentuk kompensasi, yaitu kompensasi langsung (disebut juga kompensasi finansial) yang berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (disebut juga kompensasi nonfinansial)

yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan, lebih lanjut kedua bentuk kompensasi diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial.

Dalam hal ini termasuk gaji atau upah dan Insentif, menurut Sarwoto dalam Martini adalah sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Tipe-tipe insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu: Insentif material (insentif dalam bentuk uang), Insentif dalam bentuk jaminan (insentif non material).

2. Kompensasi Non Finansial.

Merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian keamanan dan kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kompensasi

Kompensasi menurut Simamora (2015:445) terdiri dari 4 indikator-indikator, yaitu:

1. Gaji, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasilkerja.
3. Tunjangan, yaitu imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

4. Fasilitas yaitu pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut Koesomowidjojo (2017:22), beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu

yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) terdapat beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang bermasalah dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

- b. Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

- c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) terdapat tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

2. Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja

3. Target yang harus dicapai

Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016:431), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Senada dengan itu, menurut Priansa (2014:234), komitmen organisasi adalah konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral bagi organisasi. Menurut Darmawan (2013:168), upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih penting ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Menurut Priansa (2014:234), tanpa komitmen organisasional sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh di dalam sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku individu terhadap suatu organisasi yang mau bertahan

dalam suatu organisasi dan tetap berada didalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

2.1.4.2. Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Wibowo (2017:215) terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. **Komitmen Efektif**

Komitmen efektif sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif yaitu:

- a. Keinginan berkarir di organisasi dan
- b. Rasa percaya terhadap organisasi.

2. **Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator komitmen berkelanjutan yaitu:

- a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
- b. Pilihan alternative perusahaan lain.

3. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator komitmen normatif yaitu:

- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
- b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran
Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan
Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.
- c. Faktor Organisasi
Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d. Faktor Pendapatan
Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan
Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan

melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.1.5. Lingkungan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015:103) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Danang Sunyoto (2015:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.5.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.5.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

a. Penerangan cahaya

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. Suhu Udara

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kebersihan

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem.

d. Penggunaan Warna/Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan

juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

f. Jam Kerja

Jam kerja yang terlalu lama membuat karyawan merasa jenuh untuk berlama-lama di ruangan kerja dan terasa tidak nyaman sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik.

2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.6. Motivasi Kerja

2.1.6.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya mencapai tujuan. Menurut Marliani (2016:220) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang daya keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi

kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.1.6.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.6.3. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, tempat tinggal dan lain sebagainya seperti:
 - a. Pemberian bonus

- b. Uang makan
 - c. Uang transport
 - d. Fasilitas
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan atas rasa aman saat bekerja dan keselamatan kerja, seperti:
 - a. Tunjangan kesehatan
 - b. Asuransi kecelakaan
 - c. Perlengkapan keselamatan kerja
 3. Kebutuhan sosial yaitu merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat, seperti:
 - a. Rekan Kerja
 - b. Interaksi
 4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, seperti:
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
 5. Kebutuhan perwujudan diri yaitu pengembangan diri yang dimiliki oleh seseorang, seperti:
 - a. kemampuan keterampilan potensial optimal.

2.2. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian penulis akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mengukur kebenaran, keakuratan dan kejelasan penelitian. Berikut referensi yang dijadikan bahan oleh penulis dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Husain (2020) yang dimuat dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,896. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,896. Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,915 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,7% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $16,830 > 2,004$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Fachira *et al* (2020) yang dimuat dalam Jurnal *Cakrawala Management Business* dengan judul “Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan” (Studi Kasus: PT. BRI (PERSERO) TBK Kantor Cabang Manokwari). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja karyawan. Secara simultan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Susilowati dan Hanantijo (2019) yang dimuat dalam Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen”. Penelitian ini menggunakan populasi yang meliputi seluruh Pegawai Sekretariat Kabupaten Sragen sebanyak 41 responden, dan seluruh populasi adalah diambil sebagai sampel dengan cara sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi, uji t, uji F dan determinasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen; 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen; 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen; 4) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. Rekomendasi yang direkomendasikan: 1) Hancurnya pemimpin yang mampu mengorganisir bawahan untuk menaati aturan organisasi; 2) Setiap pekerjaan harus selalu dilakukan dengan baik agar tercapai sesuai dengan tujuan yang hendak; 3) Sebaiknya seluruh karyawan dapat bekerja sama dengan rekan sejawat (dengan rekan staf lain dan atasan) dengan baik agar hasil pekerjaan yang dihasilkan memuaskan dan maksimal; 4) Karyawan tidak boleh meninggalkan pekerjaan kantor selama jam kerja untuk meningkatkan kedisiplinan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Kurniasari dan Maulana (2019) yang dimuat dalam Jurnal Sekretari dan Manajemen dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Metode penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan, Jawa Barat. Penulis menggunakan aplikasi SPSS (Statistik Produk dan Layanan Salurkan) untuk menghitung uji persamaan regresi, dan ANOVA dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Seluruh populasi sebagai sampel adalah sampling jenuh menggunakan Skala Likert.

Berdasarkan perhitungan 48 responden pada distribusi kuesioner, nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 berarti bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja pada disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi 48,2% terhadap terjadinya disiplin kerja, dan 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil persamaan regresi $Y = 10.068 + 0.526X_1 + 0.257X_2 + e$. Jika $X = 0$, nilai disiplin kerja adalah 10.068 atau tanpa dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Samura (2017) yang dimuat dalam Jurnal JOM Fekon, dengan Judul “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu”. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Pengawasan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Lingkungan Hidup dengan jumlah sampel sebanyak 38 orang. Penelitian ini menggunakan regresi linier dengan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan, dan Lingkungan Kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Badan RokanHulu. Variabel Lingkungan Kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. Harapan peneliti dalam penelitian ini adalah sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dapat meningkatkan Pengawasan dan Lingkungan Kerja bagi pegawainya sehingga dapat terus meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Disiplin Kerja Badan Lingkungan Hidup Rokan Hulu. Dengan itu karyawan akan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan agar lebih baik dan nyaman. Hal ini bertujuan agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu pimpinan harus bangkit kembali melakukan pengawasan dan menata kembali lingkungan kerja dimana pegawai menjadi lebih baik dan nyaman. Pimpinan juga perlu lebih memperhatikan dan menerapkan tata kerja yang benar dan sertamemberikan arahan yang baik pada pegawai agar setiap pegawai memiliki tingkat kesadaran terhadap pekerjaannya dan berlaku kepadasetiap pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Hariyanto (2017) yang dimuat dalam Jurnal Tepak Manajemen Bisnis dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Kantor Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans dan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir”. Populasi dalam penelitian ini adalah 219 Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dan random sampling serta cluster sampling sehingga menghasilkan sampel sebanyak 142 PNS. Teknik analisis data dilakukan dengan Path Analysis menggunakan SPSS versi 20.00. Kesimpulan akhir komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kemudian monitoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya pemberian hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, pemberian hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, pengawasan dan pemberian hukuman berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merekomendasikan kepada pimpinan organisasi baik Kepala maupun Kepala Bagian diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, pengawasan dan pemberian sanksi karena secara langsung dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang. Penelitian ini juga merekomendasikan kepada Kepala Badan atau Kepala Bagian untuk meningkatkan komitmen organisasi, pengawasan dan pemberian sanksi yang dimediasi oleh disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Rahmi *et al* (2020) yang dimuat dalam *International Journal of Business and Management Invention* dengan Judul “*The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*”. Desain penelitian ini adalah *explanatory research*. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah 39 karyawan.

Dalam pengambilan sampel oleh penulis, menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek yang sempit dan penulis menggunakan total 39 karyawan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, semua variabel bebas menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hanya variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda dalam hal peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai, perlu memperhatikan variabel-variabel yang diteliti dalam aktivitas kerja di kabupaten tersebut, berdasarkan penelitian hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Qurniati *et al* (2020) yang dimuat dalam *International Journal Of Business Studies* dengan Judul “*The influence of Exemplary Leaders, Non-Physical Environment and Reward to Work Discipline (Case Study on PT Apparel One Indonesia 2)*”. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel metode yang digunakan adalah teknik purposive sampling dan sampel penelitian ini adalah 95 karyawan produksi PT Apparel One Indonesia 2. Teknik analisis data yang digunakan adalah multiple regresi. Dari analisis ganda ini, dapat ditemukan bahwa para pemimpin yang patut diteladani, nonfisik lingkungan kerja, dan penghargaan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hasil dari koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin non fisik lingkungan kerja, dan reward mempengaruhi disiplin kerja sebesar 40,3%, sedangkan 59,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Wirya (2019) yang dimuat dalam *International Journal of Economics and Business* dengan Judul “*The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of*

Mini Mart Employees in Denpasar City". Sampel penelitian adalah seluruh pegawai bagian operasional khususnya pegawai komersial yang bekerja di Mini Mart Kota Denpasar yaitu sebanyak 35 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner untuk mengetahui persepsi responden tentang variabel yang diteliti dan data sekunder yang diperoleh dari buku, referensi, dokumen dan informasi lain yang tersedia di Mini Mart di Kota Denpasar. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memediasi sebagian antara kompensasi dan kinerja, dan disiplin kerja memediasi sebagian antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Mini Mart Denpasar.

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Kompensasi yang tidak baik pada para karyawan dapat mengalami akibat ketidakpuasan dalam pembayaran sehingga akan mengurangi disiplin kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidak hadiran karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kompensasinya yang selama ini telah baik di mata karyawannya guna mendapatkan suatu kepuasan bagi para karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fachira *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan dampak signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djastuti dkk, (2014) yang

menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pada dasarnya jika individu melaksanakan pekerjaan harus berdasarkan peraturan yang ada. Dengan peraturan yang ada dan ditaati, target-target yang dibebankan kepada pegawai akan dapat terselesaikan. Tekanan kerja yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan adalah bentuk dari penyelesaian pekerjaan yang telah ditargetkan. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan beban kerja yang memberikan dampak signifikan terhadap disiplin kerja Fachira *et al* (2020). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arif (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Apabila seseorang merasa telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya dengan cara datang tepat waktu, tidak menunda pekerjaan yang membuat organisasi menemukan kendala. Adapun aspek disiplin kerja yang dipergunakan pada penelitian ini adalah promosi, gaji, pekerjaan, supervisi pimpinan, kelompok kerja. Promosi dianggap oleh karyawan sebagai suatu status yang menegaskan keberadaan mereka di tempat bekerja, sehingga pihak perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya promosi dalam perusahaan. Gaji dapat memperkuat komitmen pada sebuah perusahaan, dimana melalui pembayaran gaji yang cukup tersebut menunjukkan suatu penghargaan kepada karyawannya, sehingga karyawan yang puas akan pembayaran gajinya akan kuat komitmennya terhadap perusahaan.

Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja akan membuat pekerja tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen karyawan. Supervisi pimpinan, pimpinan yang melakukan pengawasan yang berlebihan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja, begitu

juga dengan pimpinan yang bersikap acuh dengan karyawannya akan membuat karyawan tersebut merasa tidak dihargai oleh pimpinannya. Sebagai pimpinan sebaiknya bisa memberikan. Dari hasil pengujian yang dilakukan oleh Damri (2017) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini membuktikan setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan menyebabkan disiplin kerja meningkat.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal penting dan dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga membuat mereka tidak cepat jemu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. sehingga hasilnya pun tidak mengecewakan bagi kedua belah pihak. Sebaliknya lingkungan yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat jenuh dan tentunya akan menghambat pekerjaan yang dikerjakan. Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lingkungan kerja nyaman dan bersih maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan oleh Susilowati dan Hanantjo (2019) diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.

e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi, pada dasarnya suatu dinas bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan bekerja dan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Rizal dan Radiman (2019)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

f. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan, Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan secara finansial seperti gaji dan tunjangan untuk pegawai telah sesuai dengan harapannya dan kompensasi non finansial seperti pemberian cuti juga diberikan berdasarkan peraturan yang berlaku telah sesuai dengan harapan. Beban kerja sesuai yang ditargetkan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Selesainya pelaksanaan pekerjaan ini tidak terlepas dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Lingkungan kerja secara umum cukup baik, terutama hubungan kerja pimpinan dengan bawahan dan hubungan antar teman sejawat. Lingkungan kerja yang baik akan memberi dampak positif bagi pegawai terutama dalam kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Fachira *et al* (2020), menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Komitmen organisasi yang rendah, tidak akan memiliki perasaan loyalitas dan selalu bersikap tidak mau ambil pusing terhadap segala sesuatu yang berlangsung pada organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, serta cenderung mempunyai tingkat absensi yang tinggi. Dari hasil pengujian yang dilakukan oleh Damri (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini membuktikan setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan menyebabkan disiplin kerja meningkat.

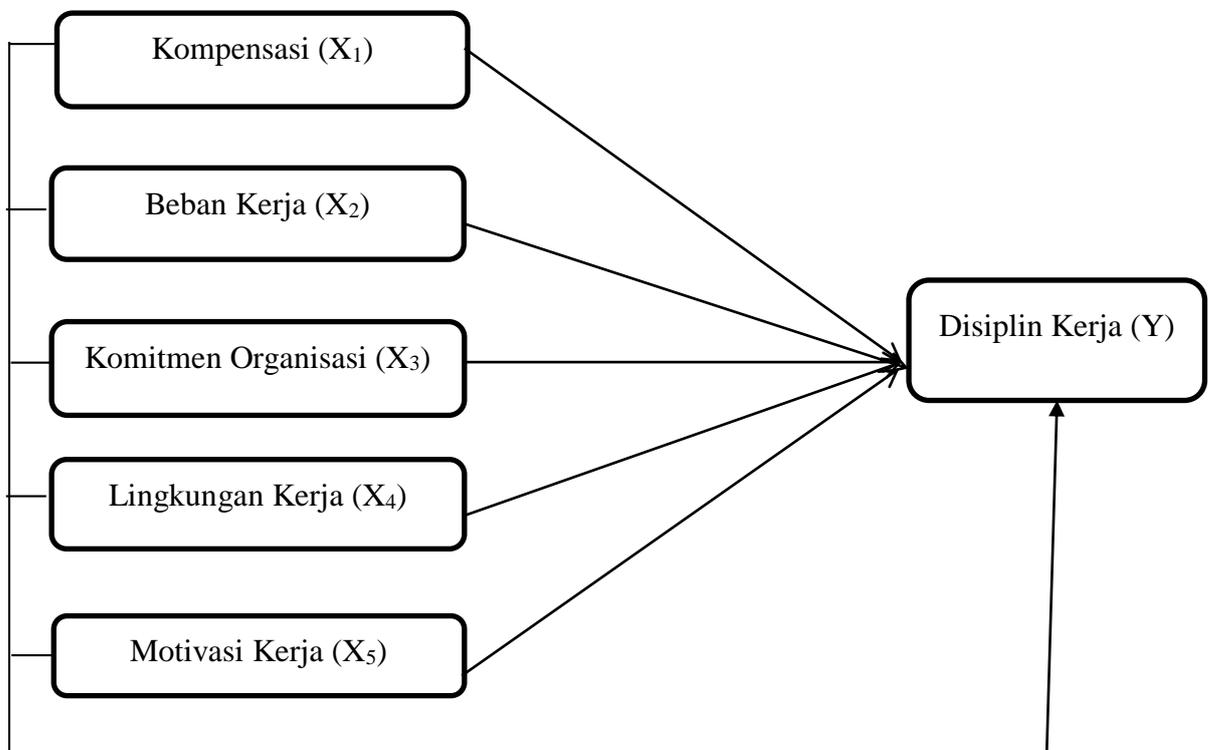
Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja. Dari motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan

mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan Trio Saputra (2019). Hasil penelitian ini di perkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Rumayar dan Maramis (2019).

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Dan kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan landasan teori dan review pada hasil penelitian sebelumnya yang disajikan, maka kerangka penelitian ini ditunjukkan oleh model gambar sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Motivasi Kerja (X_5)
2. Variabel terikat (Y) yaitu Disiplin Kerja



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.2 Hipotesis atau Proposisi

Menurut Sugiyono (2017:95) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- 1: Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.
- 2: Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- 3: Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.
- 4: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- 5: Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- 6: Diduga ada pengaruh kompensasi, beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.