

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengetian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021:67) Menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2021:83) Menerangkan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan dengan tanggung jawab masing masing dalam Upaya pencapaian tujuan Perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Adhari (2020:77) Menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada sebuah pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) Menerangkan beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja hasil atau perilaku kerja, yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Keahlian adalah tingkat keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan. Tinggi rendahnya keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan berpengaruh pada cepat atau lamanya penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini menentukan kinerja kerja terhadap diri seseorang.

Karyawan yang memiliki keahlian, akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan dalam penyelesaian kerjanya, akan mendapat kesulitan dan hasil akhir yang kurang maksimal. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat dinilai dari seberapa kuat keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

2. Pengetahuan

Memiliki Pengetahuan yang luas memberikan manfaat kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik akan lebih mudah melakukan tugasnya, sebaliknya karyawan yang memiliki pengetahuan yang sedikit akan lebih mengalami kesulitan karena pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat menjadi penentu kinerja karyawan tersebut.

3. Rancangan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, rancangan kerja berperan penting agar tugas dari pekerjaan yang akan dilakukan tersusun dan terjadwal. Karyawan yang mempunyai rancangan kerja akan lebih rapih dan tepat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan telah mengetahui apa saja yang akan dikerjakan. Sebaliknya, apabila karyawan

Karyawan yang memiliki keahlian, akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan dalam penyelesaian kerjanya, akan mendapat kesulitan dan hasil akhir yang kurang maksimal. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat diniKaryawan yang memiliki keahlian, akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan dalam penyelesaian kerjanya, akan

mendapat kesulitan dan hasil akhir yang kurang maksimal. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat dinilai dari seberapa kuat keahlian dan kemampuan yang dimilikilainya dari seberapa kuat keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

4. Kepribadian

Kepribadian Seseorang mempunyai kepribadian/ sifat yang berbeda. Tetapi di dalam dunia kerja, karyawan dituntut untuk mempunyai kepribadian yang baik untuk lancarnya pekerjaan. Karakter yang baik oleh karyawan akan menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja, hal tersebut dikarenakan tingginya rasa toleransi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu, kriteria dan kepribadian seseorang dapat membentuk kinerja orang tersebut di lingkungan kerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja mampu memberikan pengaruh besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi dari pihak perusahaan akan merasa lebih terdorong dan bersemangat mengerjakan pekerjaan karena menganggap lebih diapresiasi atas kerjanya oleh suatu perusahaan.

6. Kepemimpinan

Pemimpin harus memiliki kepemimpinan yang tegas, mengayomi, dan ramah kepada karyawan agar tidak ada rasa takut ketika ingin berkomunikasi mengenai pekerjaan. Tipe pemimpin seperti ini akan

banyak disenangi oleh karyawan karena tidak merasa terintimidasi. Sebaliknya, pemimpin yang memiliki kepemimpinan sikap acuh akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman ketika berinteraksi atau melakukan aktivitas bersama dengan pemimpin tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di sebuah perusahaan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah gaya atau sikap pemimpin ketika membimbing dan mengarahkan karyawannya. keterampilan, sifat dan cara seseorang bersikap mampu menggambarkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga harus sesuai dengan situasi serta kondisi perusahaan sehingga mampu menemukan tipe gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan di perusahaan tersebut.

8. Budaya Organisasi

Berbagai budaya atau aturan yang berlaku pada sebuah organisasi ataupun perusahaan didefinisikan sebagai budaya organisasi. budaya ini mengatur perihal yang berlaku dan hal yang harus dipatuhi oleh karyawan di dalam perusahaan. Kepatuhan seorang karyawan inilah yang akan memberikan pengaruh pada kinerja individu atau kelompok yang terdapat di perusahaan tersebut. Semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap budaya yang berlaku, maka kinerja akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah kepatuhan

karyawan, maka kinerja yang ada di perusahaan tersebut akan semakin turun.

9. Kepuasan Kerja

Rasa cukup dan puas terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan didefinisikan sebagai kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan perasaan senang dalam mengerjakan tugas biasanya akan lebih merasa puas dan bangga terhadap hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan tersebut.

10. Lingkungan Kerja

Situasi tempat bekerja, lengkapnya fasilitas, sarana serta prasarana, interaksi dengan teman kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja. Kondisi nyaman yang tercipta di dalam lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja seluruh karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dimulai dari individu, seperti hubungan yang terjalin baik antar karyawan dapat memicu lingkungan kerja yang baik.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah bentuk kesetiaan para karyawan kepada perusahaan dengan terus bekerja dan membela perusahaannya. Rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaan meskipun keadaan perusahaan sedang tidak kondusif merupakan salah satu bentuk loyalitas karyawan.

12. Komitmen

Komitmen adalah bentuk dari loyalitas karyawan, kesetiaan karyawan pada perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan dan kesepakatan yang telah disepakati dan menaati hal tersebut memicu kinerja yang baik bagi karyawan dan akan merasa bersalah apabila tidak ditepatinya komitmen tersebut.

13. Disiplin

Disiplin kerja adalah kesadaran atau kegiatan individu yang mengikuti aturan dan aturan sosial suatu organisasi. Maka dari itu, disiplin ialah perihal utama guna mencapai tujuan organisasi serta sebagai fasilitas guna melatih dan mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan agar dapat berjalan dengan lancar dan teratur. Bertambah tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka bertambah tinggi kemungkinan terbentuknya kinerja yang baik.

c. Tujuan Penilai Kinerja

Menurut Kasmir (2016:196) Menerangkan bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (*career plan*) karyawan dalam mencakup kekuatan dan kelemahan tersebut.

2. Memperbaiki kualitas kerja sehingga manajemen dapat mengetahui dimana kelemahan karyawan agar dapat dilakukan perbaikan.
3. Penilaian membantu keputusan penempatan karyawan, bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya dirasa kurang mampu menempati posisi sekarang maka akan dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
4. Penilaian kerja dilakukan untuk pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Kesempatan kerja yang adil yang berdasar dari penilaian, artinya karyawan yang memiliki kinerja baik akan dapat balas jasa yang sesuai.
7. Penilaian kinerja menjadi dasar penerapan sanksi jika ada karyawan yang tidak dirasa memenuhi kualitas kerja sesuai harapan.
8. Penilaian kerja akan membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas kerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:198) Menerangkan Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif/kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerja

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua

orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar sesama karyawan sangat dibutuhkan

2. Kompensasi

a. Pengetian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:198) Menerangkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau 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.

Menurut Afandi (2018:191) Menerangkan Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang ,barang langsung,atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan . Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Menurut Handoko (2014:155) Menerangkan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan

lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain.

Menurut Enny (2019: 37) Menerangkan Kompensasi adalah semua bentuk timbal jasa yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan . kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Oleh karna itu dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan atau imbalan jasa kepada karyawan dari suatu perusahaan yang dapat berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) Menerangkan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja motivasi stabilitas karyawan dan disiplin. Berikut penjelasannya:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa , karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistik nya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian belas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari tanggung jawab serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

c. Jenis-Jenis *Ekstrinsik*

Menurut Dessler (2017:222) menerangkan jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya terkait jenis-jenisnya sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Langsung,

Berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif, (komisi, bonus, dan pembagian laba) dan

bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Finansial Langsung,

Berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif, (komisi, bonus, dan pembagian laba) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

d. Indikator Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2020:183) Indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Insentif atau bonus

Insentif atau bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya.

4. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materiil. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan, M S.P (2021:193) Menerangkan bahwa: Kesadaran serta kesediaan seseorang yang patuh akan seluruh ketentuan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan berfungsi sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guna menciptakan rasa disiplin dalam pribadi karyawan. Hal tersebut dilakukan agar kepentingan yang ingin dicapai perusahaan dapat tercapai karena disiplin kerja oleh karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Afandi (2016:1) Menerangkan bahwa Disiplin Kerja adalah sesuatu tata tertib atau aturan yang dibuat manajemen dan disahkan oleh komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya dan orang yang bergabung harus taat terhadap peraturan yang ada dengan rasa senang

hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian peraturan yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, ketertiban.

Menurut Sinambela, L Poltak (2018:335) Menerangkan Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun serta terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Agustini (2019:81) Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku seseorang dengan aturan dan norma yang ada dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan gagasan di atas, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa kedisiplinan ialah kesadaran ataupun aktivitas individu yang mengikuti aturan dan norma sosial suatu organisasi. Maka dari itu, disiplin ialah perhal utama guna mencapai tujuan organisasi serta sebagai sarana guna melatih serta mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan supaya bisa berjalan secara lancar serta teratur. Selain itu disiplin digunakan sebagai alat komunikasi yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan perusahaan.

b. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan notif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini ataupun esok.

Wijaya (2015:315) Menerangkan secara khusus tujuan Disiplin Kerja para karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen dengan baik dan benar.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sutrisno (2015: 86) Menerangkan bahwa manfaat Disiplin Kerja sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian antar sesama individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan inisiatif para pekerja dalam melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi antar individu karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Rivai V (2014:603) menerangkan ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti ini penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat adalah jenis seperti penurunan pangkat, dan pemecatan.

Singkatnya disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu

sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019: 104) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Beberapa indikator sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran,

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja,

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan,

Yaitu mengikuti apa yang di arahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja,

Yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik bukan karna paksaan.

5. Tanggung jawab,

Yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, guna untuk perbandingan yang dapat mendukung penelitian-penelitian selanjutnya.

Dibawah ini adalah tabel yang akan memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan untuk penelitian ini, yaitu

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rifdah Abadiyah, Didik Purwanto Vol.2 No. 1 2016 (49-66) P.ISSN 2338-4409 E,ISSN 2528-4649 DOI : https://10.21070/jbmp.v2i1.837	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Syari'ah Mandiri di Surabaya	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

No.	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Kenny Astria Vol. 2 No.1, Juni 2018 (1-22) ISSN : 2580-3220 E-ISSN : 2580-4588 DOI : 10.33753 /mandiri.v2i1.29	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Serta terhadap pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara b e r s a m a - s a m a terhadap kinerja karyawan.
3.	Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey Vol. 2 No. 4 2014 (514-523) ISSN 2303-1174 DOI : 10.35794 /emba.2.4.2014.6359	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara b e r s a m a - s a m a berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
4.	Indah Silvia Sari, Lilis Lisnawati, Mellysa Padma Paramita Vol. 1 NO. 2 2023 (81-87) E-ISSN : 2961-9378 DOI : 10.56721 /jisdm.v1i2.211	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

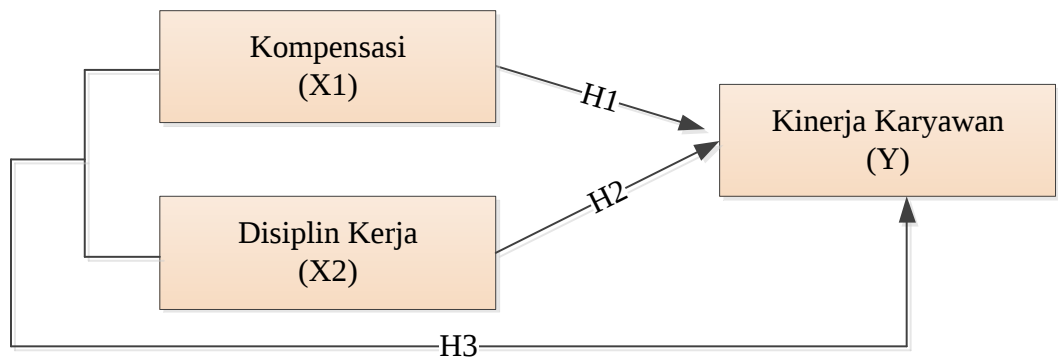
No.	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5.	Mutia Arda Vol. 18 No. 1 2017 (45-60) ISSN : 1693-7619 ESSN : 2580-4170 DOI : 10.30596/jimv.v18i1.1097	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Regresi Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto Vol. 20 No. 1 2021 (1-10) ISSN : 1978-4007 ESSN : 2655-9943 DOI : 10.22225/we.20.1.2890.1-10	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
7.	Valeryan Christopher, Tangguh, Suhaji Vol. 3 No. 6 2024 ISSN : 2828-5298 DOI : 10.56799/ekoma.v13i6.4652	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank UOB Cabang Semarang	Regresi Linear Berganda	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

No.	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8.	Sulthan Mihammad Fauzan, Fetty Poerwita Sary Vol. 4 No. 6 2020 (928-937) ISSN : 2614-0365 ESSN : 2599-087x DOI : 10.52160 .ejmm.v4i6.403	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Yunia Lestari, Faizal Mulia, Nor Norisanti Vol. 3 NO. 3 2020 ISSN : 2303-1174 DOI : 10.26460 /ed.en.v13i3.1704	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Benny Dame, Wehelmina Rumawas, Welly Waworundeng Vol. 11 No. 2 2021 ISSN : 2338-9605 ESSN : 2655-206X DOI : 10.35797 /jab.v11.i2.77-84	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
11.	Rianto Pernanda, Edy Hartono, Sandi Nasrudin Wibowo Vol. 01 No, 1 March 2021 ISSN : 8888-8888 DOI : 10.33603/jshr.vlil.5921	The Effect of Work Discipline And Compensation on Employee Performance at Majalengka People's Credit Bank West Jawa	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12.	Livia Choirunisa Oktaviani, Sam' Ani, Vita Arumsari Vol. 01 No. 01 2023 E-ISSN : 3021-7105 DOI : 10.30990/jicab.vlil.311	Effect Of Organizational Culture, Compensation And Discipline Of Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Jepara Branch Office	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variabel indepent yaitu kompensasi (X_1) Disiplin (X_2) dan memiliki variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat digambarkan sebagai gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1= Kompensasi

X2= Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) Mengemukakan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Berdasarkan sumber kajian teori serta kerangka pemikiran yang sudah diterangkan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari Perusahaan sebagai bentuk pemberian hasil kinerja kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan” Yang dijelaskan oleh Valeryan Christoper, Tangguh, Suhaji dalam hasil pengujiannya menerangkan bahwa terdapat pengaruh antara Yang Positif Dan Signifikan Antara Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja

Hasil Penelitian Terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan” Yang Dijelaskan oleh Mutia Arda dalam hasil pengujiannya menerangkan bahwa Terdapat Pengaruh Simultan Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rianto Pernanda, Edy Hartono,

dan Sandi Nasrudin Wibowo (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Majalengka, Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak serta penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Valeryan Christopher dan Tangguh Suhaji (2024) pada Bank UOB Cabang Semarang, yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi dan semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.

Berdasarkan hasil dari kedua penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.