

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut. (Rivai, 2011) bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang dalam memenuhi semua peraturan perusahaan. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, disiplin ilmu merupakan faktor utama sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak ingin berubah sifatnya maupun perilakunya. Jadi karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas nya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016). Seorang karyawan apabila ingin menumbuhkan rasa disiplin, maka Ia harus bersedia dan rela mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

(Dessler, 2002) mendefinisikan bahwa disiplin kerja sebagai suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena

melanggar aturan atau prosedur. Masing – masing perusahaan memiliki kebijakan tersendiri, bagi karyawan yang melanggar prosedur atau aturan. Maka perusahaan berhak memberikan sanksi atau tidak terhadap karyawan tersebut.

Menurut (S & Nitisemito, 2002) kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan didalam prakteknya menandung dua unsur yaitu :

a. Unsur positif

Yaitu, sikap didalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.

b. Unsur negatif

Yaitu, disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Apabila suatu tugas dijalani dengan rasa ikhlas dan rasa tanggung jawab maka pekerjaan akan terasa ringan

(Mangkunegara & Prabu, 2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan disiplin preventif, karyawan dapat memelihara dirinya sendiri terhadap peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif ini karyawan yang melanggar peraturan diberi sanksi sesuai dengan prosedur yang ada. Tujuannya adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku serta memberikan pelajaran bagi pelanggar peraturan.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Edy, 2016) mengemukakan :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat merugikan aturan yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggan disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang kan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yyang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang

menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut (Hasibuan H. M., 2014) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi alat ukur kedisiplinan karyawan. Dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin yang rendah terbiasa terlambat bekerja.

2. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang diamanahkan kepadanya.

3. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang patuh pada peraturan tidak akan lalai pada prosedur kerja dan akan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi

Tingkat kewaspadaan yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan sesuatu dengan efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Bekerja etis merupakan tindakan dimana bekerja etis sebagai salah satu bentuk dari disiplin kerja karyawan. Ada beberapa karyawan yang biasanya mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau tindakan yang tidak pantas kepada pelanggan. Hal ini termasuk salah satu wujud tindakan indisipliner.

2.1.2 Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi

merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atau kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai jumlah paket yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora H. , 2004). Menurut Siagian (2004) kompensasi merupakan segala pembayaran tambahan dari pendapatan sah meliputi tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan tunjangan beras, tunjangan lauk pauk yang diterima oleh seseorang yang diberikan secara rutin atau periodik. Bisa dibidang kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan – imbalan finansial atau *financial reward* yang diterima oleh seorang karyawan melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan.

Adapun tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi menurut (Notoatmojo, 1998), yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.

2. Menjamin keadilan gaji karyawan

Pemberian kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan. Jadi, tiap karyawan akan

memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turn over* karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik dapat menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan, akan lebih banyak pula mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang memiliki mutu yang tinggi.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya *recruitment*, sebagai akibat dari makin banyaknya karyawan yang sering keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Oleh karena itu dapat menghemat biaya rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan – peraturan

Pemberian kompensasi yang baik dan adil merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum).

Bentuk – bentuk kompensasi menurut (Mathis, 2006) ada dua bentuk kompensasi karyawan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung :

1. Kompensasi langsung

a. Gaji pokok

Gaji pokok termasuk kompensasi dasar yang diterima oleh setiap karyawan yang berupa gaji atau upah. Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja karyawan. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang dihitungkan secara langsung berdasarkan jam kerja.

b. Penghasilan tidak tetap

Penghasilan tidak tetap ini yaitu berupa pembayaran bonus dan program insentif, yang dihubungkan dengan kinerja perorangan, tim atau organisasional.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung ini berupa penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Contohnya yaitu tunjangan. Tunjangan merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian keanggotaan. Tunjangan ini dapat berupa asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun.

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut Megginson dalam (Mangkunegara A. P., 2013) yaitu :

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan kebijakan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi maupun deflasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Penentuan besarnya kompensasi ditentukan oleh kebijakan perusahaan melalui kesepakatan bersama pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan lagi standar dan biaya hidup minimal karyawan. Karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan kebutuhan dasar yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman. Apabila karyawan telah merasa aman dengan terpenuhinya kebutuhan dasar mereka, maka karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Dalam penentuan kompensasi dipengaruhi oleh besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan serta masa kerja karyawan.

5. Permintaan dan persediaan

Penentuan kebijakan kompensasi karyawan harus mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Yang berarti, bahwa kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

Dalam penentuan kebijakan kompensasi perlu didasari pada kemampuan perusahaan dalam membayara gaji atau upah karyawan. Yang artinya, dalam menentukan kebijakan kompensasi tidak melebihi bats kemampuan yang ada pada perusahaan.

Asas – asas kompensasi menurut (Hasibuan H. M., 2014), yaitu :

1. Asas adil

Pemberian besarnya kompensasi yang dibayar kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Maka dengan pemberian kompensasi yang adil dapat menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, serta stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak

Tolak ukur layak adalah relative, dalam pemberian besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini perlu

diperhatikan karena penting sekali agar karyawan dapat semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dll.

Indikator – indikator kompensasi menurut (Simamora H. , 2012) yaitu :

1. Upah dan gaji

Biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah dapat diartikan basis bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Contoh yang dimaksud dalam tunjangan ini diantaranya adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti kesempatan mendapatkan pelatihan.

4. Fasilitas – fasilitas lain

Contohnya seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Timothy, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik – karakteristiknya. Jadi apabila seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah maka dia akan memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting menurut Luthans dalam (Kaswan, 2012) . Yang artinya bagi karyawan, kepuasan kerja dapat memberikan peningkatan kebahagiaan hidup, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, sehingga akan tercapainya apa yang yang menjadi sasaran perusahaan. Menurut (Kreitner & Angelo, 2005) bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai pekerjaan. Jadi keadaan emosional seseorang terhadap apa yang dirasakan saat para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Adapun faktor – faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2012), yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Yang dimaksud adalah bahwa kepuasan dapat ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang mampu memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Perbedaan yang dimaksud adalah bahwa kepuasan merupakan suatu hasil dari pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh setiap individu dari pekerjaan. Begitu sebaliknya, individu akan puas jika mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Pencapaian nilai ini diartikan sebagai kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang mampu memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Seberapa adil karyawan diperlakukan adil dalam suatu perusahaan. Maka kepuasan dapat diartikan sebagai hasil dari persepsi seseorang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan disbandingkan dengan antara keluaran dan kemasukkan pekerjaan lainnya.

5. Komponen genetik (*Dispositional/genetic components*)

Untuk beberapa orang nyaman dan terlihat puas dengan variasi lingkungan kerja, sedangkan beberapa lainnya terlihat tidak puas dan tidak nyaman. Keadaan seperti ini didasari pada keyakinan bahwa

kepuasan kerja sebgaiian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan antar individu hanya memiliki arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut (Fathoni, 2006) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan memberikan tugas – tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kesempatan Promosi

Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan.

3. Pengawasan

Merujuk pada hasil pengembangan kerja guna melihat dan mengamati perkembangan proses pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja, karyawan akan merasa nyaman.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

No	Judul	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Medan Nadiyya Sirait (2016)	Pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan	Regresi linier berganda	Pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan
2.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu Sudarmin Manik (2017)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja	Regresi linier sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan

dilanjutkan pada halaman berikutnya

lanjutan halaman sebelumnya

3.	<p>Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja di CV Dirgahayu Aek Godang</p> <p>Muhammad Yalzamul Insan., BIFB (Hons)., M.Si, Edi Saputra Matondang., SE., M.Si dan Sulthan Saladdin., SE., M.So (2020)</p>	<p>Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja</p>	<p>Regresi berganda</p>	<p>Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja</p>
4.	<p>Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada bagian umum sekretariat Daerah Kabupaten Pandegelang</p> <p>Muhi Mukti, Reni Andriani (2018)</p>	<p>Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja</p>	<p>Regresi linier sederhana</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja</p>

dilanjutan pada halaman bertikutnya

lanjutan halaman sebelumnya

5.	Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja pasukan kuning di Dinas kebersihan, pertamanan, dan pemadam kebakaran kota Bontang Syarifurrahim Azhari, DB. Paronan, Bambang Irawan (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja	Regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
----	---	--	-------------------------	--

Perbedaan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Penelitian tabel nomer 1*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi (X2), dan disiplin kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di PT Tigaraksa Satria, Tbk Medan sedangkan peneliti di PT Manunggal Cipta Mandiri.

2. *Penelitian tabel nomer 2*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kepuasan kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan peneliti di PT Manunggal Cipta Mandiri.

3. *Penelitian tabel nomer 3*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu ialah variabel kompensasi (X1), kepuasan (X2) dan disiplin kerja (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di CV Dirgahayu Aek Godang sedangkan peneliti di PT Manunggal Cipta Mandiri.

4. *Penelitian tabel nomer 4*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel kompensasi (X), dan disiplin kerja (Y).

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana penelitian terdahulu bertempat di sekretariat Daerah Kabupaten Pandegelang sedangkan peneliti di PT Manunggal Cipta Mandiri.

5. *Penelitian tabel nomer 5*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu ialah variabel kepuasan (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, dimana penelitian terdahulu objek penelitiannya di Dinas kebersihan, pertamanan, dan pemadam kebakaran kota Bontang, sedangkan peneliti di PT Manunggal Cipta Mandiri.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja

Sebagaimana pada uraian diatas, maka secara konseptual, peneliti berpendapat, bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk sikap kesediaan atau kerelaan maupun kesadaran yang harus dilakukan seorang karyawan terhadap prosedur perusahaan, sebagai tolak ukur manajer dalam berkomunikasi dengan karyawannya. Secara konseptual disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan diantaranya adalah faktor kepuasan yang didalamnya terdiri dari diantaranya; pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada dasarnya merupakan semua jenis imbalan yang berupa uang atau bukan, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. jadi kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerjanya.

Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawannya sesuai dengan standar hidup yang normal maka akan memberikan rasa puas pada karyawan tersebut dan dampak yang lainnya, karyawan akan menjadi termotivasi untuk bekerja dan dapat pula meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dipandang kurang sesuai dibandingkan dengan usaha yang telah diberikan pada perusahaan, maka

karyawan akan merasa tidak puas dan tingkat kedisiplinan cenderung menurun.

Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Insan, Matondang, & Saladdin, 2020) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Gondang*” menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

2.3.2 Hubungan variabel kepuasan terhadap disiplin kerja

Secara teoritis, selain kompensasi, ditemukan banyak faktor yang memengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Penjabaran faktor kepuasan kerja yaitu meliputi; hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, gaji yang diberikan kurang sehingga karyawan merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari nya, gaji yang tak kunjung naik, teladan pimpinan, karyawan merasa bahwa yang dia alami sekarang yaitu harapan tak sesuai dengan kenyataan, pengawasan pun juga masih kurang.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk emosi dan penilaian seseorang tentang pekerjaan yang dihasilkan yang memberikan dampak positif pada dirinya. Jadi kepuasan kerja dapat diartikan suatu perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya yang dapat memberikan peningkatan kebahagiaan hidup. Jika kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan maka tingkat disiplin karyawan akan tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya, maka tingkat disiplin karyawan juga akan menurun. Oleh

karena itu seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja, jika tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan dengan apa yang telah menjadi kenyataan yang mereka rasakan. Pernyataan ini di dukung dengan penelitian terdahul yang dilakukan oleh (Azhari, Paranoan, & Irawan, 2015) yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang*” menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang dilakukan teratur serta dapat menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi. Karena pada dasarnya disiplin yang baik yaitu disiplin diri yang sudah tertanam secara natural dari dalam diri.

Kemudian secara konseptual peneliti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain kompensasi dan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja yang dimaksud didalam nya yaitu hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, gaji yang diberikan kurang, gaji yang tak kunjung naik, teladan pimpinan, serta pengawasan yang kurang. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan jumlah

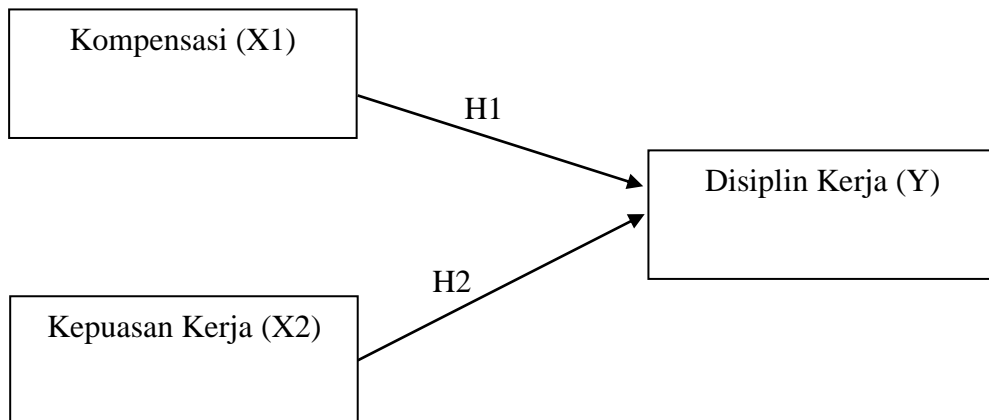
pekerjaan dan adil, penerapan komunikasi yang baik antar rekan kerja, penerapan pengawasan, penerapan peraturan bagi karyawan yang datang terlambat, serta penerapan keteladanan pimpinan.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan, maka disiplin kerja akan menurun. Selain itu, dengan adanya keteladanan pimpinan yang baik, hubungan harmonis antar rekan kerja, adanya pengawasan, serta adanya peraturan bagi karyawan yang datang terlambat, maka tingkat disiplin karyawan juga akan meningkat. Jadi, Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Sehingga dari uraian peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka tingkat disiplin karyawan juga akan tinggi.

Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.