

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Grand theory yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Perilaku organisasi. Robbins & Judge, (2013: 10) Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron yang di kutip Wibowo (2013:2), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. *Middle Theory* yang di gunakan adalah *Human Resource Management* (HRM) dan *Substantive Theory* terdiri dari variable penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Melayu SP. Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, pendidikan, pelatihan maupun dari pengalaman kerja yang di dapat oleh setiap manusia disaat sebelum ataupun sudah bekerja.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang

secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Veithzal Rival (2004: 444) menyebutkan disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya. Jika sebagian besar karyawan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydan (1996:202), faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Penetapan kompensasi dapat dilihat dari jabatan atau golongan, upah minimum region (UMR), reward, insentif, bonus dan tunjangan.
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Berkaitan dengan apakah pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya sendiri dan apakah ucapan, perbuatan, dan sikapnya juga ikut menjunjung berbagai norma dan peraturan yang dibuat di perusahaan

4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Tanpa aturan yang konkret maka tidak dapat terwujud juga disiplin kerja yang nyata.
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Jika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
6. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan. Pentingnya pendekatan kepada karyawan agar mereka rela dan patuh terhadap peraturan dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin untuk saling mendukung dan saling mengingatkan pentingnya disiplin.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2010:194), indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggungjawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Malayu S.P. Hasibuan, (2002:54). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Afandi (2021: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu dan hubungan antara upah dan jumlah pekerja yang akan dipekerjakan oleh para pengusaha.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Ketika perusahaan memiliki reputasi yang bagus, kondisi keuangan yang baik, mereka dapat memberikan kompensasi yang sangat layak bagi karyawannya, misalnya gaji pokok yang besar, beragam tunjangan yang menjamin kesejahteraan karyawan.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan. Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu/mencapai target yang ditetapkan akan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan.
4. Biaya Hidup. Dengan gaji yang sesudah disesuaikan dengan biaya hidup di daerah masing-masing, ini menjamin karyawan agar bisa hidup layak sambil tetap bekerja.
5. Kondisi Perekonomian Nasional. Suatu keadaan stabil atau tidaknya pendapatan, pengeluaran dan kekayaan yang dimiliki negara

2.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji Dalam adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.
2. Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan
3. Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.
4. Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Mills (2007) mengemukakan bahwa Motivasi karyawan adalah tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang diberikan karyawan perusahaan dalam pekerjaannya. Menurutnya, di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, menemukan cara untuk memotivasi karyawan telah menjadi perhatian banyak manajer.

2.5.2 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2018:128), yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.5.3 Indikator Motivasi

Menurut Robbins and Judge (2015) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah:

1. Penghargaan, Pengakuan atas prestasi dan masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.
2. Hubungan Sosial, yang berkaitan dengan interaksi sosial dimasyarakat umum.
3. Kebutuhan Hidup, segala sesuatu yang diperlukan untuk menunjang kehidupannya.
4. Keberhasilan dalam Bekerja, penentuan dan pencapaian tujuan di tempat kerja . Bisa saja keluar dari zona nyaman untuk melakukan sesuatu yang baru atau bekerja dengan orang yang berbeda. Kesuksesan bisa berupa upaya Anda mencapai posisi kepemimpinan atau bekerja dengan lancar bersama tim besar untuk mencapai tujuan tertentu.

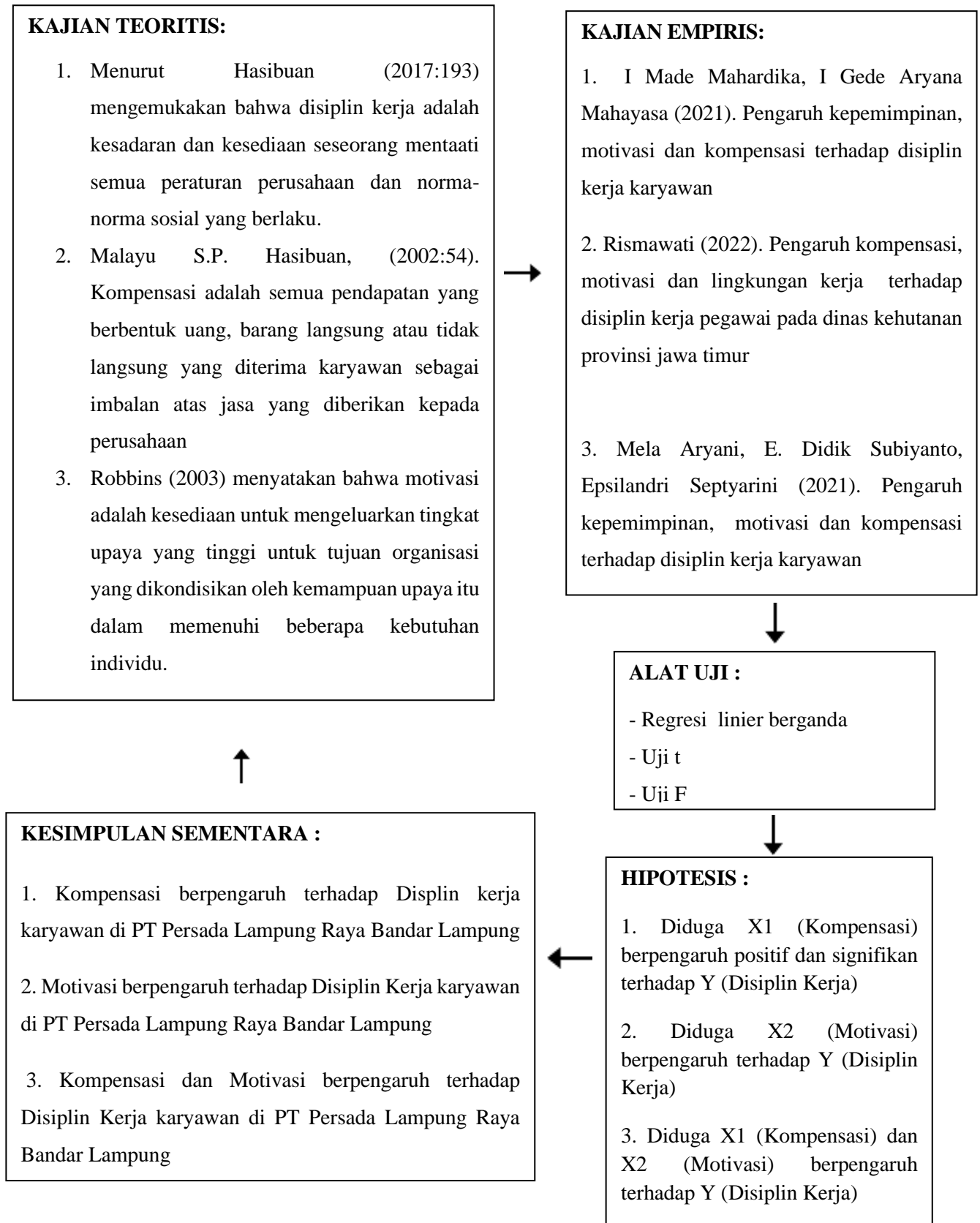
2.6 Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	HASIL	PERBEDAAN
1.	I Made Mahardika, I Gede Aryana Mahayasa (2023) Volume 2 (No.3) Agustus 2023, e-ISSN 2774-7085	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di koperasi unit desa	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)
2.	Rismawati (2022) Volume 11 (No.8) Agustus 2022, e-ISSN: 2461-0593	Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur.	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan kerja (X3) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)

3.	Mela Aryani , E. Didik Subiyanto , Epsilandri Septyarini (2021) Volume 2 (No.8) Desember 2021 ISSN: 2715- 9671	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.	Pengaruh kepemimpinan (X1) motivasi (X2) kompensasi (X3) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)
4.	Widya Fatmasari, Beureukat, Adam Nurkholik, Kumba Digdowiseiso (2023) Volume 4, (No. 5) Mei 2023 p-ISSN 2722-7782	THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT MARINAL EMPLOYEES	Multiple Linear Regression Analysis	The researchers concluded that the influence of compensation, work motivation and work discipline on the performance of PT Marinal employees had a positive effect	Compensation (X1) work motivation (X2) work discipline (X3) employees performance (Y)

5.	I Gede Putu Kawiana, Syamsulbahri, Ratnawita, Achmad Barlian, Musran Munizu (2023) Volume 12 (No 3) Aguastus 2023 ISSN 2302-0059	THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND COMPENSATION ON WORK DISCIPLINE AND PERFORMANCE OF REGIONAL PUBLIC COMPANIES EMPLOYEES	Multiple Linear Regression Analysis	motivation has a considerable impact on work discipline, While salary and work discipline have a considerable impact on employee performance,	Leadeship style X1 Motivation (X2) Compensation (X3) Work dicipline and performace of employees(Y)
----	--	--	-------------------------------------	---	---

2.7 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja jadi apabila terjadi kenaikan kompensasi yang terima karyawan maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan, seperti yang di ungkap Malayu S.P. Hasibuan, (2002:54). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Kompensasi Diduga Berpengaruh Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya

2.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam perusahaan maka akan berdampak terhadap meningkatnya tingkat disiplin kerja, dimana karyawan akan semakin patuh terhadap aturan-aturan yang beraku di perusahaan. Seperti yang disebutkan Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Diduga Berpengaruh Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya

2.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Malayu S.P. Hasibuan, (2002:54). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Ketika kompensasi dan motivasi meningkat maka akan berdampak positif pada tingkat disiplin karyawan karena masing-masing variable kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja seperti dari hasil penelitian I Made Mahardika, I Gede Aryana Mahayasa (2023) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di koperasi unit desa dan penelitian dimana hasilnya adalah kompesasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi dan Motivasi Diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan di PT Persada Lampung Raya Bandar Lampung