

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Kedisiplinan**

###### **a) Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Slamet (2007:216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan disiplin kerja diharapkan para karyawan dan memberikan kontribusi dan kinerja meningkat bagi perusahaan.

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya 2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif. 3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab. 4. Datang dan pulang tepat pada waktunya. 5. Bertingkah laku sopan.

Menurut Sinungan (2003:145) menyatakan bahwa "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kedisiplinan maka hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya 2.

Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif. 3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab. 4. Datang dan pulang tepat pada waktunya. 5. Bertingkah laku sopan.

b) Fungsi Kedisiplinan

menurut Sastrohadiwiryo (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisasi.

2.1.2 Pengembangan karir

a) Pengertian pengembangan karir

Menurut Samsudin (2006, dalam Priskasari, 2016) mengidentifikasi pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendapat Ekaningrum (2002 : 256). Karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Utomo & Sugiarto (2007, dalam Primasari, 2016) mengidentifikasi karir sebagai perjalanan pekerjaan seorang karyawan didalam organisasi. Perjalanan pekerjaan seorang pegawai dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai dan berakhir pada saat pegawai tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut (tahap pemutusan hubungan kerja).

Dari ungkapan para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan yang dilakukan pegawai guna meningkatkan kemampuan dan karirnya dalam bekerja didalam organisasi melalui pendidikan atau dan latihan, pengembangan karir sebagai bekal seorang pegawai guna menjalankan kinerjanya ataupun mengembangkan kualitas kinerja dan kualitas karir pegawai.

b) Tujuan pengembangan karir

Tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin 1982, yaitu

:

- a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
- c) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
- d) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
- e) Membuktikan tanggung jawab sosial.
- f) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
- g) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
- h) Mengurangi keusangan profesi dan manjerial.
- i) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.
- j) Meningkatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang.

c) Tahap tahap pengembangan karir

Berikut merupakan Tahap-tahap pengembangan karir menurut Ardana (2012: 122-123 dalam Wahyuni dkk, 2014) ada tiga, yaitu:

1. Fase Perencanaan Didalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungan sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Fase Pengarahan Fase pengarahannya ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaan menjadi kenyataan, yaitu dengan menetapkan karier yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pertanyaan diatas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu :
  - a) Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karier.
  - b) Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karier.
  - c) Pemberian pendidikan karier kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
3. Fase Pengembangan. Fase pengembangan ini tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkan. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan perbaikan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang.

### 2.1.3 Kompensasi

#### a) Pengertian kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh karyawan melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. (Simamora, 2001: 124) Bentuk bentuk kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b) Insentif, adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya.

Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan. d. Fasilitas, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.

b) Tujuan kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi (Sedarmayanti, 2003:24 dalam Priskasari, 2016), yaitu kompensasi adalah menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengadalan biaya, memenuhi peraturan.

2.1.4 Kinerja

a) Pengertian kinerja

Menurut Fahmi, (2011:2) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Hasibuan, (2012:94) mengatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis 2002:78 dalam Kojongian dkk, 2016). Kinerja karyawan adalah hasil kerja

selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Maryoto 2000:91 dalam Kojongian dkk, 2016)

Simanjutak (2005,dalam Priskasari, 2016), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu oleh karyawan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2002 dalam Priskasari, 2016) mengungkapkan Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

b) Faktor faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor Kinerja Karyawan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Simanjutak, 2005 dalam Priskasari, 2016), sebagai berikut :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut (Robbins, 2006:260 dalam Priskasari, 2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel			
		Kedisiplinan	Pengembangan karir	Kompensasi	Kinerja
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR. Oleh : (Irwan), (Gunawan), (Razak Munir)	✓	✓	✓	✓
2.	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU. Oleh : Nova Syafrina	✓			✓
3.	PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT SEMARANG JAYA METRO. Oleh : Retno Rahayu		✓		✓
5.	PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA Oleh : Siti Fathonah		✓	✓	
6	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG. Oleh : Agung Setiawan	✓			✓

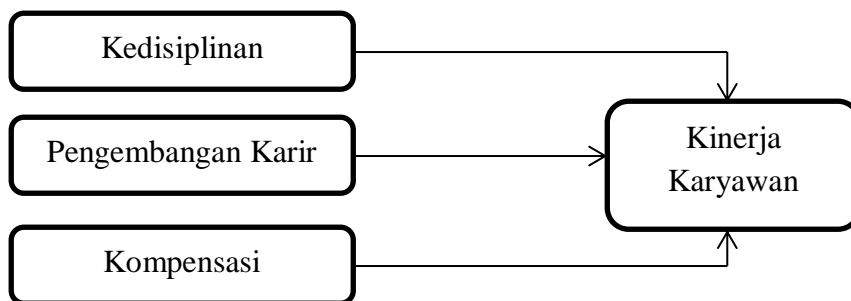
Terusan Tabel 1

6.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR Oleh : Irwan, Gunawan, Razak Munir		✓	✓	✓
7.	MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA Oleh : Gainer Frisky Lakoy		✓	✓	✓
9.	DISIPLIN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA Oleh : Arfindy Parerung, Adolfina, Peggy A. Mekel		✓	✓	✓
10.	PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGGO) Oleh : Winda J. Kojongian, Bode Lumanauw, Jacky Sumarauw		✓	✓	✓
11	KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN SEBAGAI FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK. Oleh : Lita Dwipasari	✓		✓	✓
12	PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR Oleh : Dwi Agung Nugroho Arianto	✓			✓
.	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh : Ahmad Ihsan	✓	✓	✓	✓

### 2.3 Model Konseptual Penelitian

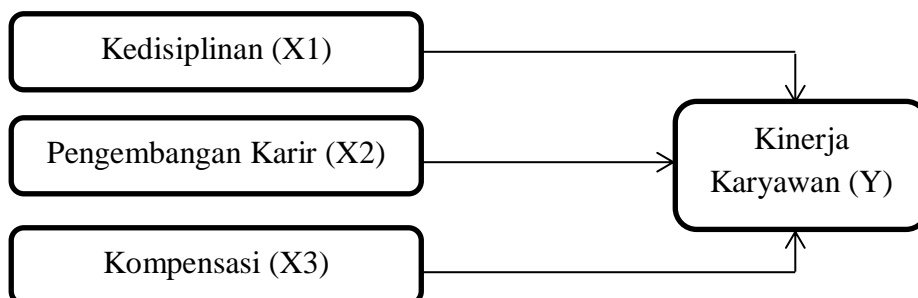
Berdasarkan kerangka teori dan jurnal yang telah diuraian diatas dapat disusun model konsep sebagai berikut

**Gambar 1**  
**Model Konsep**



### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teoritis dan tujuan penelitian yang ingin dicapai serta model hipotesis yang telah ditetapkan, maka hipotesis dapat dirumuskan dalam gambar berikut:



Berdasarkan model hipotesis diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1  
Terdapat pengaruh variabel kedisiplinan (X1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis 2  
Terdapat pengaruh variabel pengembangan karir (X2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

3. Hipotesis 3

Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X3), terhadap variable kinerja karyawan (Y)