

BAB II

TINJAUAN PUTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki aturan yang berbeda-beda tergantung dengan kebijakan petinggi masing-masing perusahaan atau organisasi tersebut, aturan ini diberikan agar dapat menaikkan kinerja karyawan dari perusahaan atau organisasi tersebut, hal ini sangat berpengaruh sehingga perusahaan akan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan bisnisnya. Disiplin kerja adalah mematuhi aturan yang ada dengan menjunjung tinggi kedisiplinan saat bekerja maka tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan akan dapat terwujud tanpa adanya kendala yang besar.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin memberikan pengaruh baik bagi perusahaan dan karyawannya. Bagi perusahaan atau organisasi disiplin dapat memberikan keoptimalan dalam menjalankan produksi. Dan bagi karyawan disiplin kerja dapat memberikan hal positif karena produktifitas akan meningkat sehingga karyawan tersebut mendapatkan hasil yang lebih besar. Disiplin merupakan ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Darodjat (2015:95) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam Darodjat (2015:95) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus di patuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat dalam dalam Pangastuti (2019:7), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Self imposed discipline

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin bersal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. Command discipline

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan peraturan tertentu.

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko Dalam Pangastuti (2019:7) terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan kompor panas

Adalah aturan ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.1.4 Perinsip-perinsip Disiplin kerja

Menurut Husen dalam Bintoro dan Daryanto (2017:95-96) bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karna sakit.

2.1.1.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Pangastuti (2019:9) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2 Insentif

Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan lebih giat lagi perusahaan atau organisasi harus memberikan apresiasi lebih dalam berbagai bentuk, salah satunya seperti pemberian insentif, yang dapat diberikan kepada karyawan ketika karyawan telah bekerja dengan ekstra atau di atas standar yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga produktifitas meningkat. Insentif adalah motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja lebih dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Setiap karyawan bekerja dengan *job desk* nya masing-masing dan perusahaan atau organisasi telah menetapkan standar dari pekerjaan tersebut tetapi setiap perusahaan juga berharap karyawannya dapat bekerja melebihi standar yang ditetapkan oleh karena itu perusahaan harus memberikan insentif yang sesuai. Insentif adalah apresiasi dari perusahaan untuk karyawannya yang telah bekerja melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2010:268), insentif yaitu guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Sedangkan dalam Kadarisman (2014:131) insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan

untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengartikan insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Insentif

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:154-155) ada beberapa jenis insentif yang sering digunakan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. *Piecework*

Jenis insentif ini diberikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja. Semakin banyak output yang berhasil dikerjakan oleh pekerjaan, maka semakin besar insentif yang akan diterima olehnya. Begitu pula sebaliknya.

2. *Production Bonus*

Insentif jenis ini di berikan apabila pekerjaan berhasil melebihi output produksi yang telah di tetapkan.

3. Komisi

Merupakan jenis insentif yang sering digunakan untuk pekerjaan tenaga penjualan. Komisi diberikan sesuai dengan jumlah barang yang berhasil dijual.

Semakin banyak barang yang dijual, maka semakin besar komisi yang akan di peroleh.

2.1.2.3 Tujuan pemberian insentif

Menurut Sarfilianty Anggiani (2018:198) secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/merangsang agar mereka:

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b. Bekerja lebih disiplin
- c. Bekerja lebih kreatif

2. Bagi pekerjaan/sumber daya manusia

Adanya pemberian insentif akan mendapatkan keuntungan:

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pembelian balas jasa yang di ukur dalam bentuk uang
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Priansa (2016:339). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yaitu:

1. Jabatan atau Kedudukan

Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar, maka organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa. Begitupun sebaliknya.

2. Kinerja

Pegawai yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar dari pada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan pegawai saja, tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

2.1.2.5 Indikator-indikator Insentif

Menurut Hasibuan dalam Hengky Kosasih (2019:7) indikator insentif terdiri dari beberapa indikator adalah sebagai berikut:

1. Tambahan balas jasa atau penghargaan

Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi

untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. Penghargaan dapat pula didefinisikan sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan dan terkadang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lama kepada perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Keadilan

Ada dua jenis keadilan yaitu keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerja mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat di perusahaan lain.

2.1.3 Budaya Kerja

Disaat menjalankan pekerjaannya setiap karyawan memiliki kebiasaan yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tetapi jika seseorang sudah masuk ke dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti karyawan tersebut mau tidak mau akan mengikuti budaya kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut hal ini dapat memiliki dampak positif jika perusahaan dapat menanamkan nilai nilai yang baik kepada karyawannya sehingga dapat membentuk budaya kerja yang baik

pula dan sebaliknya jika perusahaan tidak dapat menanamkan nilai-nilai yang baik pada setiap karyawannya maka budaya kerja yang terbentuk di perusahaan tersebut akan menjadikan masalah baru.

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Penting bagi perusahaan sebagai langkah awal untuk memberikan pengetahuan kepada para pekerja atau karyawannya tentang budaya yang baik. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para karyawannya perusahaan juga dapat meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Jadi budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas yang sangat berkualitas pekerjaan seseorang.

Menurut Darodjat (2015:29) Budaya kerja adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tecermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri. Sedangkan dalam Darodjat (2015:29) Budaya kerja sdalah kepercayaan dan sikap para pegawai tetapi budaya kerja dapat positif, namun dapat juga negatif.

Jadi budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi karyawan atau pekerjaan yang unggul.

2.1.3.2 Tujuan Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:34) terdapat beberapa tujuan budaya kerja sebagai berikut yaitu:

1. Memahami pola kerja suatu perusahaan.
2. Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai di tempat kerja.
3. Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
4. Membantu rasa kerja sama terhadap rekan kerja tim.
5. Bias beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

2.1.3.3 Manfaat Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:29) terdapat beberapa manfaat budaya sebagai berikut yaitu:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
3. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
4. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
5. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi, dll).

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:34) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja sebagai berikut yaitu:

1. Prilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

2. Koneksi para pekerja

Yaitu dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan kembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

3. Budaya organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

4. Budaya luar

Yaitu suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih di pengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilingi nya.

5. Kejelasan misi perusahaan

Yaitu dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

6. Kepastian misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah di tetapkan, setipa pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

7. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

8. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

9. Motivasi

Pekerjaan membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

2.1.3.5 Indikator-indikator Budaya Kerja

Menurut talijiduhu N Draha dalam Bintoro dan Daryanto (2017:120-121) adapun indikator budaya kerja sebagai berikut yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok, di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku dilembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau apa yang lebih benar atau kurang benar.

2.1.4 Kinerja

Setiap karyawan pasti memiliki pencapaian yang berbeda beda saat bekerja di suatu organisasi atau perusahaan hal ini sangatlah penting karna dapat memberikan patokan bagi karyawan dalam hal melakukan masing-masing pekerjaannya, oleh karna itu setiap karyawan memiliki hasil dari pekerjaannya yang biasanya disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di suatu organisasi atau perusahaan yang dapat menghasilkan produk atau jasa.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Karyawan adalah salah satu objek yang penting bagi perusahaan karna karyawan memiliki berbagai macam tugas yang penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar, oleh karna itu setiap karyawan memiliki hasil akhir dari pekerjaannya atau yang biasanya disebut dengan kinerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (rivai dan basri dalam Bintoro

dan Daryanton 2017:106). Sedangkan menurut Agust W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

2.1.4.2 Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Ni Kadek Suryani (2020:6-7) terdapat beberapa jenis-jenis penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian berbasis kinerja

Pada metode ini manajer menetapkan persyaratan sesuai rincian pekerjaan yang terkait dengan jabatan karyawan. Mengidentifikasi target kerja karyawan dan capaiannya adalah cara cepat untuk menilai kinerja dengan akurat. Agar menjadi adil dan setara maka persyaratan terkait pekerjaan yang diukur harus sama untuk semua karyawan yang memegang posisi atau level yang sama.

2. Penilaian dari atas ke bawah

Metode ini adalah proses penilaian satu arah, dimana atasan menilai langsung kinerja karyawan atau bawahannya.

3. Penilaian dari bawah ke atas

Metode ini adalah proses penilaian karyawan yang memberikan penilaian kinerja atas atau manajernya.

4. Penilaian rekan kerja

Metode ini merupakan penilaian untuk karyawan dengan tingkat (level) yang sama. Agar tidak terjadi bias penilaian, peran manajer disini sangat diharapkan sebagai penengah diantara penilaian mereka lakukan.

5. Penilaian diri sendiri

Metode ini dilakukan dimana karyawan memberikan penilaian terhadap kinerjanya sendiri.

6. Penilaian system 360 derajat

Metode ini dilakukan dengan meminta penilaian dari mereka yang terlibat dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.

7. Penilaian umpan balik terus menerus atau berkelanjutan

Proses penilaian ini dilakukan lebih dari sekitar per tahun (biasanya dua sampai empat kali).

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Ike kusdyah dalam Ni Kadek Suryani (2020:12-14) manfaat dilakukannya penilaian kinerja bagi organisasi diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Yaitu hasil kerja atau pekerjaan karyawan dapat diketahui masalah produktifitas mereka dalam bekerja.

2. Standar kompensasi yang layak

Yaitu hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus di berikan pada karyawan.

3. Penempatan karyawan

Merupakan periode tertentu karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi. Oleh karna itu, sebelum keputusan di ambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan di perlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negative maka sudah saatnya di perlukan rogram pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior.

5. Jenjang karir

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah di tunjukan karyawan baik melalui transfer posisi maupun promosi atau peninkatan jenjang posisi.

6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sum berdaya manusia dalam organisasi. Agar tidak terjadi penumpukan di satu bidang dan kekurangan staf di bidang lain maka penempatan ini di perlukan.

7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat di butuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program latihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponen-komponen lain dalam system infermasi manajemen sumberdaya manusia.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Yaitu adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan.

9. Pekuang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bias di dapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

10. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari factor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi financial, kondisi kerja keluarga, kesehatan karyawan dan sebagainya.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109-111) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1 Falsilitas kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan falsilitas yang memadai, tentusaja hal ini akan menuirunkan kinerja kerja karyawan anda.

2 Lingkungan kerja

Merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karna hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3 Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan itu di selesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser *dead line* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak di desak oleh waktu.

4 *Supportive boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5 Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bias di mulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

2.1.4.5 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107-108) ada beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1 Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2 Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3 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.

4 Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5 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 perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelum mengenal kinerja karyawan dengan variabel lain yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel.2.1

Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Widhawati & Damayanthi, 2018) Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar.	E-Jurnal Akuntansi i Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556. Vol.24.2. Agustus (2018): 1301-1327 DOI: https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p18	Terdapat variabel Budaya Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja
2	(Sembiring & Winarto, 2020) Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)	Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Methonomi. p-ISSN: 2460-562X. e-ISSN: 2598-9693. Volume 6 Nomor 1 (2020).	Terdapat variabel Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja dan Insentif

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	(Ginting, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Pt. Sekar mulia abadi medan	Bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.	AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurs hip. (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824) Volume. 03, Issue. 02, May 2018	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Insentif dan Budaya Kerja
4	(Hartono & Siagian, 2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam	Terdapat hasil signifikan baik secara pasrial maupun silmutan	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat). Issn 2356-3966 E-Issn: 2621-2331. Vol.7 No.1. Hal. 2020-237. Januari-April 2020,	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Insentif dan Budaya Kerja
5	(Guwarah et al., 2018) Pengaruh Insentif Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn 013 Balikpapan Selatan	Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Terdapat pengaruh secara parsial antara antara insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan.	Jurnal Manajerial Bisnis. Vol. 1. Issue. 3.2018.	Terdapat variabel Insentif, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja
6	(Hasi et al., 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara	Terdapat hasil signifikan baik secara pasrial maupun silmutan	Jurnal AKMAMI. Volume 1. Issue 3. Hal 209-219. 2020	Terdapat variabel Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja dan Insentif

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	(Kurniawan 2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka Prasetyo	Terdapat hasil signifikan baik secara pasrial maupun silmutan	Jurnal Ekonomi Efektif. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935. , Vol. 1, No. 2, hal 101-109. Januari 2019.	Terdapat variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Insentif dan Budaya Kerja
8	(Silvia et al., 2019) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat hasil pengaruh positif semua variabel	Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha. (Volume 7 Tahun 2019)	Terdapat variabel Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja dan Insentif
9	(Anis et al., 2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat hasil pengaruh positif semua variabel	Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha. (Volume 7 Tahun 2019)	Terdapat variabel Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja dan Insentif
10	(Selvy et al., 2020) Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt Sinar Graha Indonusa	Terdapat hasil signifikan baik secara pasrial maupun silmutan	Jurnal Warta Edisi 6. ISSN: 1829-7463, Volume 14, Nomor 1: 1-208. Januari 2020	Terdapat variabel Insentif dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Disiplin Kerja dan Budaya Kerja

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja terhadap kinerja kerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja,

insentif, dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja kerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan adalah suatu organisasi yang memiliki keterkaitan antara suatu individu dengan individu lainnya dalam melaksanakan produksi. Hal ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendapatkan hasil akhir yang sesuai.

Menurut T. Hani Handoko dalam Darodjat (2015:95) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan karna disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan membentuk karyawan menjadi personal yang lebih taat terhadap aturan dari perusahaan atau organisasi. Sehingga dapat memicu kinerja karyawan lebih optimal karna minim sekali pelanggaran yang di lakukan. Yang akhirnya jika disiplin kerja di suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan tersebut juga akan baik. Sehingga adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting (2018:131), bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2014:131) insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karna insentif dapat memberikan

motivasi yang lebih untuk karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu insentif juga dapat menjadi tolak ukur bagi setiap karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widhawati & Damayanthi (2018:1301), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Darodjat (2015:29) Budaya kerja adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tecermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri. Budaya kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karna budaya kerja terbentuk dari kebiasaan yang ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawannya jika budaya kerja yang ada di suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan nya juga akan lebih produktif dan sebaliknya jika budaya kerja di suatu perusahaan buruk maka perusahaan tidak akan produktif. Maka dari itu adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring & Winarto (2020:21), berdasarkan secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Agust W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan dan memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan maupun pada tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, apabila para karyawan di perusahaan tidak disiplin, maka berpengaruh

pada loyalitas dan produktivitas karyawan akan malas dalam bekerja. Tentunya perusahaan juga harus lebih memperhatikan budaya kerja karyawan agar dapat meningkat kinerja karyawannya. Adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartono & Siagian (2020:234-235), bahwa terdapat hasil signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam Guwarah et al., (2018:01), bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara insentif dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut penulis *path analysis* adalah suatu alat analisis yang digunakan jika antar variabel saling berhubungan atau berkorelasi. Hubungan korelasi disiplin kerja dengan insentif yaitu apabila karyawan tidak bekerja dengan disiplin maka perusahaan tidak akan memberikan bonus dengan baik begitupun sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan bonus/insentif dengan baik maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan disiplin. Kemudian hubungan korelasi insentif dengan budaya kerja, jika karyawan diberikan insentif dengan teratur maka budaya kerja disuatu perusahaan itu akan baik begitupun sebaliknya, jika budaya kerja disuatu perusahaan itu baik maka karyawan akan mendapatkan insentif dengan teratur. Sedangkan hubungan korelasi disiplin kerja dengan budaya kerja memiliki hubungan satu sama lain karna jika karyawan berperilaku disiplin otomatis budaya kerja diperusahaan itu baik dan sebaliknya jika budaya kerja disuatu perusahaan itu baik dipastikan karyawannya disiplin.

Maka hal ini dengan demikina dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, insentif dan budaya kerja adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Sehingga dengan dasar itulah disiplin kerja, insentif, dan budaya kerja yang baik akan membuat karyawan lebih produktif serta efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu: **“Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer PT. Putra Restu Pertamina Tasikmalaya”**.