

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar ketika melaksanakan sebuah penelitian. Menggunakan penelitian terdahulu tujuan utamanya untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, *punishment*, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan telah banyak dilakukan. Dari banyaknya penelitian tersebut ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan acuan penelitian saat ini.

Menurut Husain (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategi Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan” Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategi Pestcontrol terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Menurut Mukti dan Andayani (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang” *The Asia Pacific Journal of Management*. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 84 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sesuai dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan perhitungan dan rumus slovin.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai berpengaruh positif.

Menurut Romadhon, dkk (2022) yang berjudul “Kajian Empiris Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk)” Universitas Sarjanawiyata, Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Hujumemo (2021) yang berjudul “Pengaruh Reward Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Djawa Jaya Raya” Universitas Pamulang, Tangerang, Banten Indonesia Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh menggunakan sampel sebanyak 55 responden. Reward dan *punishment* memiliki efek signifikan pada disiplin kerja.

Menurut Ramli (2019) yang berjudul “Pengaruh Reward Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatra (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba” Stikes Megabuana. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT.London sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba.

Menurut Bandiyono, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Pegawai” Politeknik Keuangan Negara. Pengujian dilakukan kepada sampel 30 responden dari populasi pegawai sebanyak 110 orang di KPP Madya Palembang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda menggunakan *software IBM SPSS 21*. Hasil penelitian menunjukkan *reward* memberi pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan sedangkan *punishment* tidak memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan.

Menurut Menafa, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” Universitas Terbuka. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus yaitu seluruh pegawai yang berstatus eselon III, eselon IV dan pegawai yang memiliki jabatan analisis dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja sedangkan secara parsial ketiga variabel independen berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja.

Menurut Arianto dan Setiyowati (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT. Indoexim International sebanyak 65 orang dan semuanya digunakan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini membuktikan kepemimpinan dan reward baik secara parsial dan simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indoexim International.

Menurut Aryani, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan” Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan untuk menguji hipotesis. Populasi adalah karyawan yang berjumlah 61 karyawan, teknik sampling memakai sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 61 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan tidak pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Variabel motivasi kerja pengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Menurut Rizki dan Radima (Yudi H) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Pendekatan penelitian ini yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 101 orang. Sampel yang diambil menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi sebanyak 81 orang. Data dan analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi,

pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

No	Item	Nama Peneliti Terdahulu	Nama Peneliti Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama Penulis dan Judul	Bachtiar Arifudin Husain (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pes control Tebet Jakarta Selatan”	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa”	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = Kompensasi	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X2 = Kompensasi	X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	PT. Strategic Pes control Tebet Jakarta Selatan	PT. Putra Baru Sentosa		Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda		Teknik Analisis Data
2.	Nama Penulis dan Judul	Muji Mukti dan Reni Andriani (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang”	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa”	-	-

	Variabel Bebas (X)	X1 = Kompensasi	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X1= Kompensasi	X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda	-	Teknik Analisis Data
3.	Nama Penulis dan Judul	Menurut Romadhon, dkk (2022) dengan judul "Kapan Harus Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk)"	Menurut Purnama Sari (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk)"	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = Kompensasi X2 = Kepemimpinan X3 = Komitmen	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X1 = Kompensasi	X2 = Kepemimpinan X3 = Komitmen
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	BMT Sejahtera Trucuk	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-

4.	Nama Penulis dan Judul	Sigit Purnomo (2021) dengan judul “Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama”	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa”	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = <i>Reward</i> X2 = <i>Punishment</i>	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X2 = <i>Punishment</i>	X1 = <i>Reward</i> X1 = Kompensasi X3 = Kepemimpinan
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	PT Dwida Jaya Tama	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
5.	Nama Penulis dan Judul	M. Ramadani (2019) dengan judul “Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT London Sumatra(perusahaan ekspor karet) di Bulukumba”	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa”	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = <i>Reward</i> X2 = <i>Punishment</i>	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X2 = <i>Punishment</i>	X1 = <i>Reward</i> , Kompensasi X3 = Kepemimpinan
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	PT. London Sumatra(perusahaan ekspor karet) di Bulukumba	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian

	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
6.	Nama Penulis dan Judul	Bandiyono, dkk (2021) yang berjudul "Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kedisiplinan Pegawai"	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT Putra Baru Sentosa"	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = <i>Reward</i> X2 = <i>Punishment</i>	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X1 = Kompensasi, X2 = <i>Reward</i> X3 = Kepemimpinan	
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	Kampus Madya Pamban	Kampus Mitra Baru Sentosa		Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
7.	Nama Penulis dan Judul	Syukur Arman Mendrofa, Sahyar, dan Baby Karina (2021) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai"	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, <i>Punishment</i> , dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa"	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = Kepemimpinan X2 = Pengawasan X3 = Kepuasan	X1 = Kompensasi X2 = <i>Punishment</i> X3 = Kepemimpinan	X1 = Kepemimpinan X2 = Pengawasan X3 = Kepemimpinan	X1 = Kompensasi X2 = Pengawasan X3 = Kepuasan

	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	Dinas Pendidikan Kabupaten Nias	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
8.	Nama Penulis dan Judul	Dwi Agung Nugroho Arianto dan Nur Indah Setiyowati (2020) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim Internasional"	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Punishment, dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa"	-	-
	Variabel Bebas (X)	X1 = Kepemimpinan X2 = Reward X3 = Punishment	X1 = Kompensasi X2 = Punishment X3 = Kepemimpinan	X1 = Kepemimpinan X2 = Reward X3 = Punishment	X1 = Kompensasi X2 = Reward, Punishment
	Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-
	Lokasi Penelitian	PT. Indoexim International	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
9.	Nama Penulis dan Judul	Aryani, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan"	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Punishment, dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan"	-	-

			Karyawan PT. Putra Baru Sentosa”		
Variabel Bebas (X)	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Kompensasi	X1 = Kompensasi X2 = Punishment X3 = Kepemimpinan	X1 = Kepemimpinan, Kompensasi X3 = Kompensasi, Kepemimpinan	X2 = Punishment, Motivasi	
Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-	
Lokasi Penelitian	UPTD Puskesmas Dompu Timur	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian	
Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-	
Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-	
10. Nama Penulis dan Judul	Menurut Rizal dan Radiman (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan	Vivi Putri Purnama Sari (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Punishment, dan Kepemimpinan Terhadap Kepemimpinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa”	-	-	
Variabel Bebas (X)	X1 = Motivasi X2 = Pengawasan X3 = Kepemimpinan	X1 = Kompensasi X2 = Punishment X3 = Kepemimpinan	X1 = Kepemimpinan	X1 = Motivasi, Kompensasi X2 = Pengawasan, Punishment	
Variabel Terikat (Y)	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	-	
Lokasi Penelitian	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	PT. Putra Baru Sentosa	-	Lokasi Penelitian	

	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-

Sumber Data: Diolah Peneliti (2022)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:16), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam karir tersebut manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi antara lain (Hasibuan, 2017:23) yaitu:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*), menentukan tujuan dan standar serta menetapkan sistem dan prosedur.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*), memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, menetapkan asahus pekerjaan dan analisis jabatan.
 - c. Pengarahan (*Actuating*), mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - d. Pengendalian (*Controlling*), menetapkan standar pencapaian hasil kerja dan lain-lain.

2. Fungsi operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- b. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- g. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kematian kerja, era hinc pensiun dan lainnya.

2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama yakni, untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sedangkan tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

1. Menurut Priyono dan Marnis (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pelaksanaan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan manajemen SDM.
- d. Memberi dukungan dan komisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan permasalahan dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Menurut Priyono dan Marnis, (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan pada dasarnya adalah suatu hal yang mutlak dan harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan guna menunjang perubahan sikap karyawan berdasarkan motivasi untuk berprestasi dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disamping faktor-faktor lainnya.

Menurut Hasibuan (2017:94), dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak melanggar atau ada sanksi atas pelanggaran-pelanggaran tersebut.

Menurut Susanto (2017:10), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kelaikan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau

mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Sinambela (2019:339) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh instansi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

unsur-unsur dalam rencana pembinaan disiplin yaitu:

1. Peraturan yang jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.
2. Penjelasan kepada tenaga kerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Memberikan kepada tenaga kerja tentang apa yang bagaimana memenuhi aturan
4. aturan pekerjaan dan peraturan tata tertib
5. Pendidikan yang seksama dari latar belakang dari peristiwa
6. Tindakan disiplin selalu tegas bila terjadi pelanggaran peraturan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:87). Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Barsah (2019:5), ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Peraturan dasar tentang berpakaian dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

2.2.2.4 Usaha-usaha Meningkatkan Kedisiplinan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:99), usaha-usaha meningkatkan kedisiplinan kerja sebagai berikut :

1. Menetapkan peraturan kerja yang lebih mengikat

Yang dimaksud disini adalah bahwa organisasi harus mempunyai peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan disiplin bagi mereka yang melanggar.

2. Mengadakan pengawasan yang cukup

Dengan dilaksanakannya pengawasan yang cukup, akan menjamin terealisasinya target produksi sesuai dengan rencana organisasi, mengingat hal ini pengawas selalu memantau dan meninjau kembali perkembangan hasil kerja karyawan dari hari ke hari.

3. Membentuk hubungan kerja yang harmonis

Keberhasilan seorang pemimpin banyak tergantung pada bagaimana cara membina hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Hal ini akan memudahkan bagi para pimpinan dalam menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam komunikasi harus terdapat faktor faktor kerjasama dan saling tukar pendapat karena akan dapat mempertinggi kedisiplinan.

2.2.3 Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:118), menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau jasa atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau nonfinansial merupakan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari tua dan uang pensiun.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugasannya atau telah mencapai suatu standar atau target yang ditetapkan. Sedangkan manajemen kompensasi adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, objektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.

2.2.3.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), program pemberian kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terdapat ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembarkannya.

3. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan yang mana gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjaga karena turnover relatif kecil.

5. Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

2.2.3.2 Asas-asas Kompensasi

Beberapa asas-asas dalam program kompensasi karyawan yang harus diperhatikan menurut Hasibuan (2017:121), sebagai berikut :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi persyaratan lainnya.

2. Asas Layak dan wajar

Besaran kompensasi yang diterima karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal. Ukuran dari kata layak dan wajar ini sangatlah bersifat relatif. Penetapan besaran kompensasi dapat didasarkan pada batas-batas minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan berlaku dalam kondisi eksternal organisasi yang ada di pasar tenaga kerja.

2.2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:10), kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

2.2.3.4 Faktor-faktor Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor kompensasi menurut Sutrisno (2017:191), sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Organisasi Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

a. Dana Organisasi

Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Maka makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi / perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 20% lebih dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Demikian besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dimikulanya.

3. Faktor Eksternal

a. Penawaran dan Permintaan Kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah / gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini

adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan ketidakadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum per jam kerja / hari, untuk pria dan wanita, pada batas-batas tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pembangunan bangsa hingga dapat mencapai tingkat praktik organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi Persewaan

Nasib kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima pegawai-pegawai berkembang atau negara miskin. Besarnya besaran kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.2.3.5 Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Septawan (2014: 9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Melakukan penilaian pekerjaan
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan

4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan (perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan)
5. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2.2.3.6 Indikator Kompensasi

Menurut Vanesha (2018:3), indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji adalah bayaran yang sering kali digantikan bagi para pekerja produksi dan pemenuhan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan, Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa dan liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas, Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2.4 Punishment

Menurut Fahmi (2016:68), *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan

pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Menurut Suparmi dan Septiawan (2019:52) menyatakan *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

2.2.4.1 Mekanisme dan Dampak Pemberian *Punishment*

Menurut Fahmi (2016;68-69) bentuk umum pemberian *punishment* antara lain:

1. Pemberian *punishment* secara langsung yang berpengaruh pada finansial seperti pemotongan gaji, tuntutan, bonus, dan sebagainya.
2. Pemberian *punishment* yang tidak langsung berpengaruh pada finansial, namun membawa dampak pada psikologis karyawan.

Fahmi (2016;69), berpendapat bahwa dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan *punishment* bersifat subjektif, antara lain:

1. Karyawan yang memiliki prestasi dan kompetensi bagus, mungkin secepatnya akan mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman dan menyenangkan.
2. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawan
3. Memungkinkan pimpinan akan diturunkan jabatannya dari posisi tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif.
4. Timbulnya fitnah dan informasi yang simpang siur sehingga ada pihak yang dikorbankan oleh fitnah tersebut.

2.2.4.2 Bentuk-Bentuk *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2017:191), *Punishment* dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. *Punishment preventif*

Punishment ini dilakukan dengan maksud jangan atau agar tidak terjadi pelanggaran. *Punishment* ini mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran, sehingga hukuman ini dilakukan sebelum pelanggaran itu dilakukan. Contoh *punishment preventif* yaitu :

- a. Anjuran dan perintah
- b. Larangan
- c. Pengawasan
- d. Paksaan

2. *Punishment represif*

Punishment yang dilakukan karena telah terjadi pelanggaran, maksudnya *punishment* ini dilakukan setelah terjadi suatu pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment represif* yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran lisan dan peringatan
- c. Hukuman

2.2.4.3 Indikator *Punishment*

Menurut Wijaya (2021:8), terdapat tiga indikator *punishment*, yaitu :

1. *Punishment* ringan, yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.



2. *Punishment* sedang, yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat.

2. *Punishment* berat, yaitu penurunan pangkat atau demosi, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan penutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.2.5 Kepemimpinan

Menurut Mendrofa (2021:11) Disiplin kerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin berlaku adil terhadap pegawainya, pemimpin yang selalu memberi sugesti kepada pegawainya, pemimpin yang memfasilitasi pegawainya dari segi sarana dan prasarana dalam melaksanakan berbagai aktivitas di kantor, pemimpin yang dapat menciptakan suasana nyaman di kantor, pemimpin yang dapat melaksanakan pengawasan yang tidak sadar mencari-cari kesalahan pegawai. Menurut Mendrofa (2021:13) Kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk mengubah budaya pelayanan kearah yang lebih baik.

2.2.5.1 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:37), syarat-syarat yang harus dimiliki sebelum menjadi pemimpin adalah :

1. Sehat jasmani
2. Memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap manusia dan benda-benda
3. Memiliki kemandirian serta hasrat memajukan diri maupun anggota

4. Memiliki rasa antusiasme, suka berkawan dan rasa humor
5. Multi Terampil dan haus akan ilmu pengetahuan
6. Mudah menyesuaikan atau beradaptasi
7. Sabar dan ulet
8. Ingin mendapatkan yang sempurna
9. Komunikatif
10. Berorientasi pada pelayanan
11. Memiliki inovasi
12. Memiliki motivasi dan disiplin yang kuat
13. Berani mengambil risiko
14. Adil
15. Jujur

2.2.5.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Anshori dan Ismail (2018:83) fungsi dari kepemimpinan adalah

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan.
2. Meningkatkan daya guna dan efisiensi kerja untuk manajemen.
3. Pendelegasian wewenang serta pembagian kerja kepada para bawahan.
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan berprestasi.
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi dan kreativitas bawahan.
6. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.
7. Memprakarsai dan mengendalikan rencana.

2.2.5.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Sutikno (2018:27), Sebagai berikut :

1. Tipe Otoritas (*Autocrat*)

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

2. Tipe Paternalistik

Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik nilai kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperhatikan dan menunaikan orang yang terdapat dalam organisasi adil dan secara mungkir.

3. Tipe Kharismatik

Dalam anggota organisasi atau instansi yang dipimpin oleh seorang kharismatik, telah memproyeksikan nilai-nilai yang diartikan sebagai perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otoritatif para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

4. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikutsertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan.



5. Tipe Militeristik

Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter (Kartono, 2018).

2.2.5.4 Gaya-Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2018:27), gaya-gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersama untuk melakukan semua dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jajan dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahan sendiri.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Ciri gaya kepemimpinan birokratis adalah Pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk bisa melaksanakannya; Pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas; Adanya sanksi yang sangat jelas kalau seorang bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya.

5. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah dibagikan.

6. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka akan merespon dengan cara hormatnya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepemimpinan ini akan visioner. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan.

7. Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan tipe ini akan terkesan kurang inovatif dan terlalu kaku dalam memandang aturan. Sifatnya sangat konservatif serta kelihatan sekali takut di celah mengambil resiko dan mereka cenderung akan mencari aman.

8. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik yaitu lebih banyak dalam menggunakan sistem perintah atau komando, keras dan sangat begitu otoriter, kaku dan seringkali untuk kurang bijaksana; menghendaki adanya kepatuhan yang mutlak dari bawahan; sangat menyenangi suatu formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang terlalu berlebihan; menuntut

adanya sebuah disiplin yang keras dan kaku dari para bawahannya; tidak menghendaki adanya saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya; dan komunikasi hanya dapat berlangsung searah.

2.2.5.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Ahyu (2020:5), indikator-indikator kepemimpinan diantaranya :

1. Kemampuan analisis

Salah satu prasyarat kesuksesan kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari kemampuan seseorang mengenali situasi yang dihadapi secara teliti dan matang.

2. Kemampuan mendengar dan berkomunikasi

Suorang pemimpin harus mampu mendengarkan pendapat, serta saran dari bawahannya, dan harus mampu menguasai teknik-teknik komunikasi, karena ia memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, dan tindakan bagi karyawan.

3. Keberanian dan ketegasan

Semakin tinggi kedudukan seseorang, maka perlu memiliki keberanian dan ketegasan yang semakin besar dalam melaksanakan tugas untuk menghadapi ketidakpastian yang akan terjadi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:89), salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu besar

kecilnya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi sedikit atau banyak akan memberikan rasa tenang terhadap karyawan dan terjadinya hubungan timbal balik.

Hasil penelitian Husain (2020), menunjukkan bahwa kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Menurut hasil penelitian Mukti dan Andriani (2018), menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangrehlong berpengaruh positif.

2.3.2 Hubungan *Punishment* dengan Disiplin Kerja

Pengertian *Punishment* menurut Meyrina (2017:141), menyatakan bahwa sebagai hukuman hukuman yang diberikan kepada seseorang (pegawai) yang melanggar peraturan dengan tujuan memberikan wasa jera dan tidak mengulangi perbuatan tersebut. Jadi pada dasarnya *punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan untuk memperbaiki serta menjaga peraturan yang berlaku.

Hasil penelitian Purnomo (2011), menunjukkan *punishment* memiliki efek signifikan pada disiplin kerja karyawan PT. Lwida Jaya Tama. Menurut hasil penelitian Rani (2019), *punishment* berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT Londa Sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba.

2.3.3 Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:214), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi

tertentu. Disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kepemimpinan dinilai penting dalam menegakkan disiplin kerja pegawai. Almitraf (2015:68) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinan dalam organisasi.

Hasil penelitian Mendrofa, dkk (2021) menunjukkan secara simultan dan parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja. Menurut hasil penelitian Arianto dan Setyowati (2020) membuktikan kepemimpinan baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. <http://www.indoxyz.com/jurnal>

4.4 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis menurut Sugiono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Salah satu tujuan peneliti menggunakan hipotesis adalah agar peneliti dapat berfokus pada data-data maupun informasi yang diperlukan bagi pengujian.

Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini :

1. H_1 = Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT.

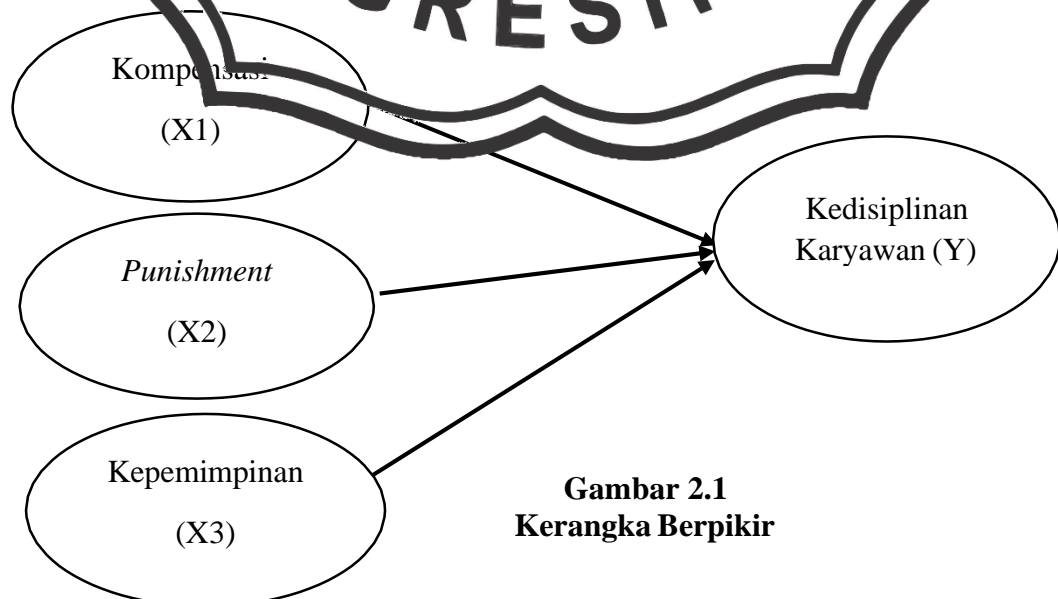
Putra Baru Sentosa

2. H_2 = Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Putra Baru Sentosa
3. H_3 = Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Putra Baru Sentosa

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, memuatkan landasan teoritis dan menguji hipotesis atas sesuatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka pikir harus didasarkan pada premis-premis atau pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitan antara variabel-variabel penelitian. Dengan Kompensasi (X_1), *Punishment* (X_2), Kepemimpinan (X_3) merupakan variabel bebas (*independent variable*), sedangkan Kedisiplinan Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variabel*).



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir