

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Bejo, 2012). Disiplin kerja menurut (Veithzal, 2015) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu, (Muchdarsyah, 2010).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

(Veitzhal Rivai 2011). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Singodimejo (2011). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yaitu ada dalam diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan (Siagian 2011).

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, (Hasibuan, 2011) Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Dari beberapa pengertian , mengenai disiplin kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut.

2.1.1.1. Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Veitzal, 2015) adalah:

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut pendapat (Veitzal, 2015) tindakan disipliner itu harus diatur apabila:

1. Seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

Sedangkan untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan yang telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Anwar, 2010) membagi bentuk-bentuk Disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin bukanlah tujuan, melainkan suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses pencapaian tujuan. Pelaksanaan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja:

1. Pemberian peringatan
2. Pemberian sanksi harus segera
3. Pemberian sanksi harus konsisten
4. Pemberian sanksi harus impersonal (Mangkunegara, 2011).

2.1.1.2. Pendekatan Disiplin Kerja

Tiga pendekatan yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan tindakan disipliner, (Veitzal, 2015) yaitu:

1. Aturan tungku panas (*hot stove rule*). Pendekatan tungku panas ini terfokus pada perilaku masa lalu.
2. Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*). Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.
3. Tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Disiplin positif tertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, (Hasibuan, 2013).

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan terhadap pimpinan
3. Balas jasa

4. Keadilan
5. Ketegasan

2.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditentukan atau ditetapkan, (Handyaningrat, 2014). Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dengan cara, mengarahkan, membimbing maupun memerintah dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Kepemimpinan adalah sebagai suatu seni kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam perusahaan agar supaya mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan (Karyadi, 2014). Kepemimpinan bukan hanya merupakan kemampuan tetapi merupakan suatu seni untuk mempengaruhi perilaku orang lain, agar menuruti perintah pimpinan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. (Thoha, 2013). Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dan dapat terjadi dimana saja.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau berusaha mencapai tujuan-tujuan, (Kartono, 2013). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dari si pemberi perintah. Kegiatan ini tidak hanya dilakukan dalam suatu perusahaan tetapi bisa terjadi dimana saja asalkan ada kegiatan mempengaruhi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang di dalam menggerakkan para bawahannya, sehingga kecakapan, kemampuan serta disiplin pegawai dapat ditingkatkan, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target.

2.1.2.1.Syarat Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada syarat-syarat yang harus dimiliki oleh seseorang apabila ia ingin mejadi pemimpin, syarat-syarat tersebut merupakan hal yang pokok yang harus dimiliki seorang pemimpin agar dalam memimpin ia mempunyai kekuasaan dan wibawa sebagai seorang pemimpin. Pemimpin itu harus mempunyai kelebihan, yaitu:

1. Kapasitas meliputi: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai.
2. Ilmu pengetahuan yang luas
3. Tanggungjawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
4. Partisipasif aktif, memiliki sosialbilas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.

5. Status meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer, tenar, (Kartono, 2014).

Untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan, tanggungjawab, serta mempunyai kedudukan sosial yang tinggi di dalam suatu masyarakat. Seorang pemimpin harus mempunyai sifat kepemimpinan, sifat tersebut sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan
2. Kemampuan untuk mendelegasikan wewenang
3. Kemampuan untuk memerintahkan kesetiaan
4. Kemampuan untuk membuat keputusan, (Kencana, 2013).

Untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan, bisa mendelegasikan wewenang, bisa membuat pengikutnya setia serta dapat membuat keputusan. Ada beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin supaya dalam memimpinnya bawahannya lebih efektif yaitu:

1. Kemampuan pengawasan dalam kedudukan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain (para bawahan).
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan untuk sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijaksanaan, pemikiran, kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian aktivitas dan menemukan cara-cara baru atau inovasi, (Sani, 2012).

Syarat menjadi seorang pemimpin adalah mampu melaksanakan fungsi manajemen, mampu memberikan penghargaan kepada para bawahan, cerdas, tegas dalam membuat suatu keputusan, percaya diri serta mempunyai pemikiran yang inovatif. Syarat seorang pemimpin harus mempunyai 10 (sepuluh) sifat, yaitu:

1. Energi jasmani dan mental dalam artian pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa: yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya tidak pernah akan habis.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah yaitu ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan; dia tahu kemana arah yang akan ditujunya, serta memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun kelompok yang dipimpinnya.
3. Antusiasme dalam melakukan pekerjaan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta *spirit de corps*.

4. Keramahan dan kecintaan ialah pemimpin harus mempunyai rasa kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi.
5. Integritas ialah pemimpin harus mempunyai sifat terbuka, kejujuran, ketulusan hati serta sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya.
6. Penguasaan teknis, pemimpin harus mempunyai kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.
7. Ketegasan dalam pengambilan keputusan, adalah pemimpin harus dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan tepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
8. Kecerdasan adalah kemampuan pemimpin untuk melihat dan memahami dengan, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cepat mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik ditengah masyarakat.
9. Keterampilan mengajar ialah pemimpin harus mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu yang baik.
10. Kepercayaan (*faith*) adalah pemimpin harus memiliki kepercayaan terhadap anak buahnya, (Kartono, 2014).

Untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan sifat-sifat kepemimpinan di mana seorang pemimpin harus mempunyai energi dan jasmani yang sehat serta mampu melihat perusahaan secara keseluruhan sehingga apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat terlihat oleh pemimpin dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya tidak hanya dia mampu mengerahkan bawahannya tetapi pemimpin tersebut harus lebih mempunyai sikap bijaksana, mahir dalam manajemen, mempunyai jiwa sosial yang tinggi serta mempunyai kecakapan, dengan demikian pemimpin akan berhasil membawa kemajuan untuk perusahaannya. Tanpa itu semua pemimpin tidak akan dapat membuat kemajuan untuk perusahaannya.

2.1.2.2.Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau perusahaan masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau perusahaan karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan

2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara perusahaan dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar perusahaan
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik
5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral, (Siagian, 2014)

Ada lima fungsi kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan itu adalah:

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

3. Fungsi partisipasi

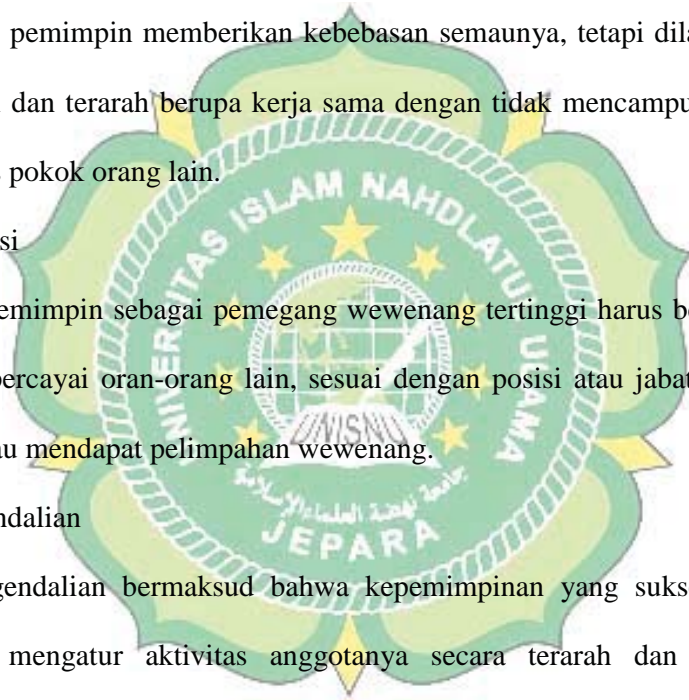
Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing. Pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pembuatan keputusan dalam fungsi ini pemimpin ikut serta dalam proses pelaksanaannya. Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.



Dengan bimbingan dan pengarahan, koordiansi dan pengawasan, pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan setiap unit atau perseorangan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau perintah dari pimpinannya. Pengendalian dilakukan dengan cara mencegah anggota berfikir dan berbuat sesuatu yang cenderung merugikan kepentingan bersama.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, seorang pemimpin harus berusaha untuk meningkatkan kecakapan, kemampuan serta pengetahuan para pegawai, sehingga pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang optimal. Untuk pencapaian tujuan kepemimpinan tersebut, maka seorang pemimpin harus memperhatikan teknik-teknik kepemimpinan dalam pelaksanaan kepemimpinannya. Teknik kepemimpinan sebagai keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta perusahaan tertentu dan melingkupi konsep-konsep pemikiran, perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya, (Kartono, 2015).

2.1.2.3. Teknik Kepemimpinan

Teknik kepemimpinan sangat perlu untuk di mengerti oleh seorang pemimpin, karena dengan teknik kepemimpinan, pemimpin dapat mengerti posisi dan peranannya di dalam perusahaan. Teknik kepemimpinan merupakan semua peraturan, cara, metoda dan lain-lainya yang dapat dipakai dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperoleh hasil yang sebesar-besarnya. (Karyadi, 2013). Teknik kepemimpinan itu merupakan cara, metoda yang dipakai oleh pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Cara dan metoda tersebut digabungkan dengan keterampilan

yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dengan tujuan untuk membuat kemajuan perusahaannya. Teknik-teknik kepemimpinan sebagai berikut:

1. Teknik pematangan dan penyiapan pengikut
2. Teknik *human relation*
3. Teknik menjadi teladan
4. Teknik persuasi dan pemberian perintah
5. Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok
6. Teknik penyediaan fasilitas, (Pamuji, 2015).

2.1.2.4.Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013) menyatakan sebagai berikut:

1. Sifat: sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.,
2. Kebiasaan: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.,
3. Temperamen: adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.,
4. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.,

Kepribadian: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3. Lingkungan

Lingkungan adalah sebagai suatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya didalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaanya. Lingkungan harus diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer atau pimpinan perkantoran yang modern dan harus diusahakan untuk memenuhi persyaratanya.” Dalam definisi tersebut jelas bahwa perhatian terhadap lingkungan sangatlah penting karena berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seperti yang telah diuraikan diatas, bahwa lingkungan meliputi tata ruang kantor, tata kerja dan tata hubungan, (Liang Gie, 2014).

Lingkungan merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja. Pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubunganya satu sama lainnya, untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu, (Ahyari, 2013).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pembagian kerja merupakan perincian beberapa tugas yang harus dilakukan oleh pejabat tertentu. Sedangkan pendelegasian wewenang adalah merupakan tugas yang harus diserahkan dari pimpinan kerja bawahanya. Dimana bawahan mendapatkan

kepercayaan dari atasnya yang harus dilaksanakan dengan hal sesuai dengan peraturan yang ada.

2.1.3.1.Faktor Lingkungan

Faktor lain dari lingkungan adalah tata hubungan kantor yang merupakan suatu rangkaian kegiatan penyampaian warta dari seseorang dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Tata hubungan kantor dapat dibedakan menjadi 2 yaitu;

1. Hubungan tegak (Vertikal): proses penyampaian warta dari pihak pimpinan (vertikal keatas).
2. Hubungan datar (Horizontal): Hubungan antar para pejabat atau satuan pada tingkat jenjang organisasi pada tingkat sederajat.

Pada umumnya hubungan vertikal kebawah berwujud perintah atau petunjuk, perintah dapat diberikan secara lisan maupun tulisan. Sedangkan hubungan vertikal keatas sebagian besar berwujud dalam bentuk laporan yang dapat diperoleh melalui wawancara atau rapat. Hubungan horizontal diantara para pegawai dapat dipelihara oleh pimpinan dengan mengadakan rapat.

Dalam melihat hubungan lingkungan perlu diciptakan hubungan kemanusiaan yang mengutamakan pentingnya kebutuhan individu, hubungan informal dan motivasi lebih lanjut. Apabila jalinan hubungan antara para pejabat dalam keadaan baik, berbagai kebutuhan individu dapat terpenuhi secara layak, adanya motivasi sehat secara diantara para pejabat dalam melaksanakan kerjasama, serta adanya jalinan hubungan pribadi yang serasi antara para pejabat, maka organisasi akan

dapat diurus dengan mudah dan dapat berjalan lancar menuju pada tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto,2010).

Dengan demikian maka terlihat jelas bahwa pendekatan hubungan kerja kemanusiaan mengakui pentingnya hubungan antara pribadi yang serasi. Dan didalam organisasi perlu dibina suasana hubungan yang bercirikan kerukunan, saling menghargai pendapat dalam usaha menciptakan kebulatan pendapat untuk memperlancar proses kerja dikantor.

2.1.3.2.Indikator Lingkungan

Indikator-indikator lingkungan internal menurut (Ahyari, 2013) adalah:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

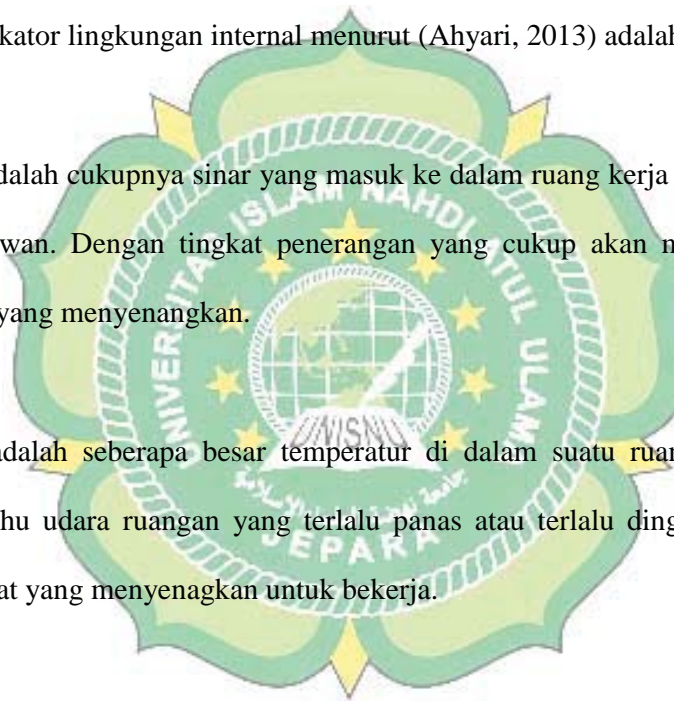
2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya. Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya.

4. Penggunaan Warna



Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk tempat bekerja. Pemilihan warna yang tepat akan memberikan gairah dalam bekerja.

5. Ruang Gerak Yang Di Perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat Bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, (Veithzal, 2015). Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras, (Merihot, 2013).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan, (Mathis, 2011). Motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain hanya

merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

Ada beberapa tujuan daripada motivasi yang dikemukakan oleh (Suwatno, 2011) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan-tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.1. Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut (Suwatno, 2011) adalah sebagai berikut;

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Hal ini dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak kurang baik.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi menurut (Veithzal, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan..

2.1.4.2. Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (Anwar, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

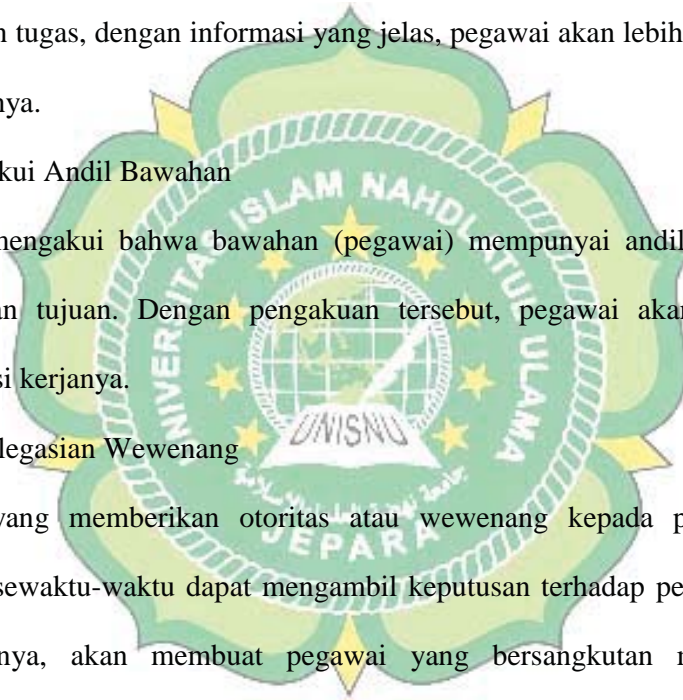
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.



2.1.4.3. Model Motivasi

Model-model motivasi menurut (Veithzal, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Model Tradisional

Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.

2. Model Hubungan Manusiawi

Model hubungan manusiawi yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model Sumber Daya Manusia yaitu karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan perusahaan dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya dalam mengukur seberapa jauh seorang karyawan bekerja keras, upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya. Menurut (Siswanto, 2012), mengatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mengubah motivasi menjadi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin mrnghasilkan kinerja yang baik.
2. Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah menjadi kinerja.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi tenaga kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan adalah sesuatu yang bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat suatu permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja dalam memahami mengapa tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasinya diberbagai bagian dalam perusahaan dan seberapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif memotivasikan kinerja/prestasi.

Dua buah metode dari motivasi menurut (Suwatno, 2011), yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Yaitu motivasi baik secara materiil maupun non materiil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya

kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Yaitu pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4.4. Indikator Motivasi

Teori motivasi dua faktor yang bisa digunakan sebagai acuan guna untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Ekstrinsik: Kebijakan dan Administrasi, Supervisi, Gaji/ Upah, Hubungan antar Pribadi, Kondisi Kerja
2. Faktor Intrinsik: Keberhasilan, Pengakuan/ Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengembangan, (Siagian, 2015).

2.1.5. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, (Sedarmayanti, 2010).

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan, (Dessler, 2012).

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan. Definisi-definisi hampir senada juga dikemukakan oleh Milkovich, et al (2011) dan juga oleh Daft (2011), yang pada ujungnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi merupakan suatu imbalan dari pihak yang mempekerjakan kepada pihak yang dipekerjakan atas suatu pekerjaan;
2. Kompensasi diberikan oleh pihak pertama (organisasi, perusahaan, majikan, dan sebagainya) kepada pihak kedua (karyawan, pegawai, dan sebagainya);
3. Kompensasi dapat berupa uang, barang, atau jasa yang dapat diberikan secara langsung, secara tidak langsung, atau insentif;
4. Kompensasi dapat dijadikan salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik;
5. Kompensasi merupakan hal yang wajib dikelola dan dikeluarkan bagi perusahaan karena merupakan wujud penghargaan kepada pegawai.

2.1.5.1. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus (Windy Et Al, 2012) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi
2. Mempertahankan karyawan yang ada

3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya

2.1.5.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut R.Wayne Mondy (2013) Kompensasi terdiri atas dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Finansial :

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus, tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak langsung termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

2. Kompensasi Nonfinansial;

meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan perusahaan.

2.1.5.3. Indikator-Indikator Kompensasi.

Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam, Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, ataupun tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

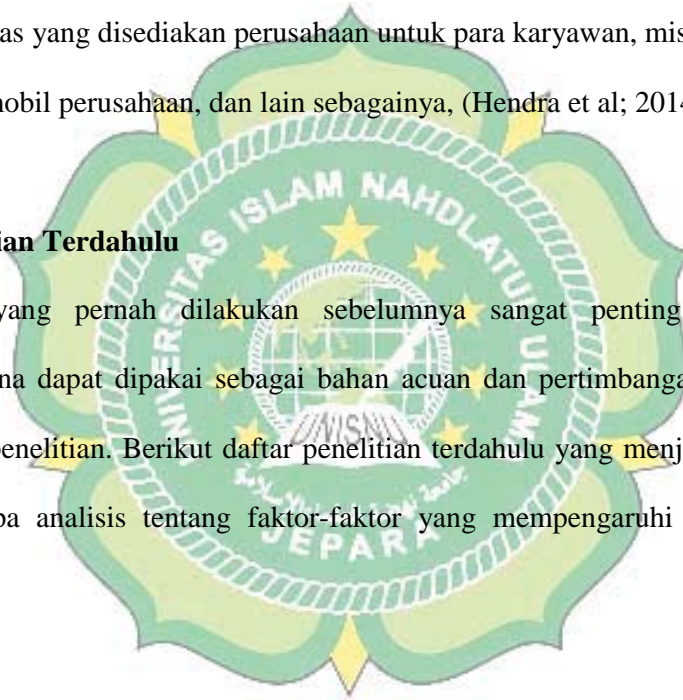
Tunjangan ini antara lain yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, misalnya menyediakan mobil perusahaan, dan lain sebagainya, (Hendra et al; 2014).

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai beberapa analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi profesi akuntan publik.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, motivasi dan Kompensasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Premier Semarang) Maria Magdalena Minarsih, 2016.	Y: Disiplin kerja	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan X3: Kompensasi	Regresi berganda	Kepemimpinan lingkungan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap variable disiplin kerja
2	Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. Jenifry Sofya. 2015.	Y: Disiplin kerja	X: Kepemimpinan	Regresi berganda	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
3	Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan bagian produksi di UD Karya Jati Peterongan Jombang. Deni Widy Prasetyo. 2017.	Y: Disiplin kerja	X: Motivasi Kerja	Regresi berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja, artinya semakin besar motivasi maka akan meningkat pula disiplin kerja
4	Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada UD. Sari Bumi Di Sragen. 2016.	Y: Disiplin kerja	X1: Lingkungan X2: Motivasi kerja	Regresi berganda	bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan terhadap disiplin kerja UD
5	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial dan komitmen	Y: Disiplin kerja	X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi	Regresi berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variable

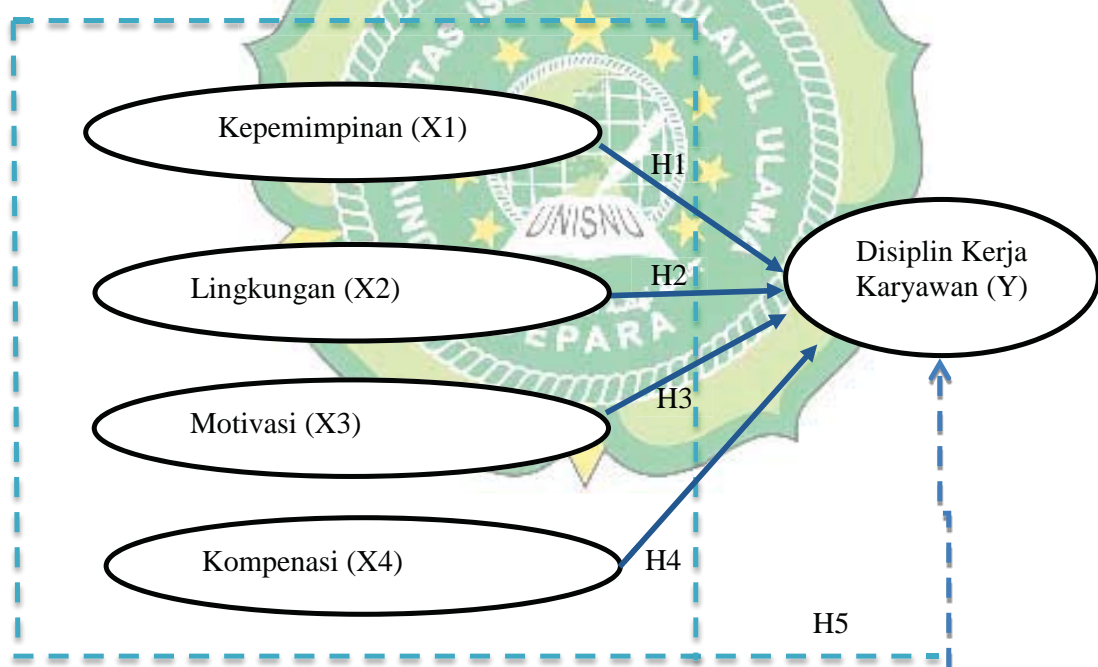
terhadap kedisiplinan kerja karyawan Grill On Resto Semarang. Agnes Nana Nugraheni, Leonardo Budi H, Mukeri Warso. 2016.		Finansial X3: Komitmen		kepemimpinan, kompensasi dan komitmen terhadap kedisiplinan kerja karyawan
--	--	---------------------------	--	--

Sumber: Penelitian terdahulu yang relevan.

Dengan demikian peneliti akan menguji apakah sanksi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial.

2.3. Kerangka Penelitian Teoritis

Berikut ini adalah skema uraian penelitian yang dijadikan acuan penelitian:



Sumber: Penelitian terdahulu yang relevan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

2.4.1. Keterkaitan Kepemimpinan dengan disiplin kerja.

Kedisiplinan dalam bekerja harus didorong dengan adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para pegawainya. Kepemimpinan, pada dasarnya perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, (Darodjat, 2015). Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin harus dapat memberi teladan yang baik kepada bawahan. Salah satu contoh teladan yang baik dari pimpinan adalah tiba dikantor tepat waktu sehingga bawahan akan merasa malu jika mereka tiba terlambat. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin harus senantiasa membangun dukungan ke seluruh personil dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pujian kepada bawahan di depan rekan rekannya dan tidak mempermalukan bawahan didepan rekan rekannya. Sebaiknya, teguran atau kritikan hanya disampaikan oleh pimpinan secara empat mata sehingga tidak membuat bawahan kehilangan kepercayaan dirinya. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin juga harus berani mengakui kesalahan didepan bawahan.

Sebagian besar orang tidak dapat menjadi pemimpin yang baik, karena mereka berpikir bahwa mengakui kesalahan adalah sebuah kelemahan. Sebenarnya, bawahan akan kagum dengan keberanian seorang pemimpin mengakui kesalahannya. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin tidak boleh mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan. Mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan akan menurunkan tingkat

produktifitas kerja karena terfokus pada dua urusan. Para pemimpin harus menggunakan waktu kerja hanya untuk pekerjaan, bukan urusan pribadi. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin harus memiliki tujuan dan impian yang jelas. Bawahan akan sangat antusias untuk mengikuti seorang pemimpin yang tahu benar, kemana akan pergi. Sebaliknya, bawahan akan merasa sangat keberatan untuk mengikuti pemimpin yang ragu-ragu terhadap tujuannya, (Aries dan Sigit, 2015).

Penelitian (Maria, 2016) menunjukkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sementara penelitian (Jinefry, 2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Akan tetapi secara parsial didapat variabel Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel Kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H1: kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2.4.2. Keterkaitan lingkungan dengan disiplin kerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja, lingkungan yang nyaman juga sangat penting bagi karyawan. Hasil penelitian (Sugiatmi dkk, 2016) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan terhadap Disiplin kerja karyawan. Hal ini berimplikasi pada perlu menjaga dan meningkatkan lingkungan dengan selalu memberikan hubungan yang baik antar karyawan penataan ruang dengan desain

interior yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman juga. Dengan demikian akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan .

Menurut (Nitisemito, 2010) Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut (Sedarmayati, 2011) Lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Lingkungan merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan, (Simamora, 2015). Lingkungan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, Supardi (2013).

Hasil penelitian (Tri, 2016) variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara penelitian (Deski dkk, 2018) menyatakan lingkungan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H2: Lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2.4.3. Keterkaitan motivasi dengan disiplin kerja.

Disiplin kerja karyawan salah satunya muncul karena adanya motivasi sebab perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhannya harus dibarengi dengan

pencapaian tujuan artinya apabila seseorang termotivasi dia akan mencoba sekuat tenaga mencapai tujuan, hal ini diungkapkan oleh (Darodjat, 2015) bahwa motivasi merupakan kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individunya. Peningkatan motivasi terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus/ insentif bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, pada saat-saat tertentu perusahaan mengadakan kegiatan wisata bersama untuk menjalin keakraban antarkaryawan dan dengan atasan, pimpinan melakukan pengawasan ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya, dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Seharusnya sesuai dengan teori yang ada apabila karyawan telah mendapatkan motivasi yang maksimal dan komitmen organisasi dari perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian (Tri, 2016) menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian (Deny, 2017) juga menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H3: Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2.4.4. Keterkaitan Kompensasi dengan disiplin kerja.

Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan yang bekerja pada perusahaan juga perlu adanya kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa disebut dengan gaji yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selain gaji kompensasi ini bisa diberikan sebagai tunjangan. Hal ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan (Sari, 2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian (Prabowo dan Djastuti, 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain Kepemimpinan dari seorang pemimpin dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan juga dapat mendorong tingkat kedisiplinan seorang karyawan atau pegawai. Lingkungan maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok, (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah factor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah perusahaan yang mempengaruhi manajemen perusahaan. Lingkungan dapat mempengaruhi seorang karyawan menjadi disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dengan baik, Hatmawan (2012)

Penelitian (Deski dkk, 2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Maria, 2016) juga menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

