

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Sondang (2008) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan & S.P (2003), Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2014) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya diartikan taat kepada peraturan-peraturan dan ketentuan yang lazim dilaksanakan. Akan tetapi disiplin dapat mendorong manusia melaksanakan kegiatan-kegiatan secara sadar diyakini manfaatnya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang

wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena dengan disiplin ini sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri mereka. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2014).

Moekijat (2010) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah:

1. Tingkat absensi atau kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Kepatuhan atau kewajiban terhadap perintah
4. Ketaatan terhadap jam kerja
5. Kepatuhan berpakaian seragam
6. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
7. Bekerja sesuai prosedur kantor.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2011) menyebutkan banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, maka manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti harus selalu berada di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Waskat efektif untuk merangsang kedisiplinan

dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi/hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan sikap serta perilaku karyawan yang indisipliner akan berkurang. Berat ringannya sanksi/hukuman yang akan diterapkan akan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman itu jangan terlalu ringan atau terlalu berat, supaya hukuman itu dapat mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi/hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan karyawan itu.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

2.1.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Perintah disiplin (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. (GR. Terry, 1999). Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

2.1.1.3. Tipe – Tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2002) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu :

1. Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.2. Pengawasan

2.1.2.1. Pengertian Pengawasan

Definisi pengawasan menurut Terry (2006) yaitu mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010).

Menurut Terry dan Leslie (2010) pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang

diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/ pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya. Perusahaan akan mencapai sasarannya apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi pengawasan dengan sebaik-baiknya.

Simbolon (2012) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan dilakukan untuk mengusahakan agar komitmen-komitmen dalam organisasi dilaksanakan.

Pengawasan terdiri dari proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah-langkah yang bersifat universal:

1. Mengukur hasil pekerjaan
2. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standard dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan)
3. Mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.

Heidjrahman Ranupandoyo (2007) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji pengawasan adalah:

1. Menentukan alat ukur standar tentang pelaksanaan/perencanaan. Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan,

standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman yang sudah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik yang langsung maupun yang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan atas dasar pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi berdasarkan individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai suatu balas jasa atas berbagai kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dalam

sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai salah satu dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan jenis-jenis pemberian penghargaan secara individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005).

Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk-bentuk benefit dan juga dalam bentuk pelayanan (jasa), dan isentif untuk memberikan sebuah dorongan motivasi bagi setiap karyawan agar dapat berfungsi untuk meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi merupakan sebuah komponen penting dalam menentukan hubungan kerja. Hal ini dapat bermanfaat, ketika dikelola secara tepat, dan dicelah demikianlah kompensasi dapat berfungsi dan bermanfaat dalam membantu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, mendapatkan, memelihara dan juga mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Tidak sedikit kasus Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang kurang menarik, sehingga kompensasi demikian bertujuan bukan unuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi untuk mempertahankan

sumber daya manusia (SDM). Menurut Singodimejo (2009) bahwa tujuan dalam pemberian kompensasi antara lain adalah

1. Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya
2. Meningkatkan prestasi kerja,
3. Meningkatkan harga diri para karyawan,
4. Mempererat hubungan kerja antara karyawan,
5. Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan,
6. Meningkatkan disiplin kerja
7. Melaksanakan perundang-undangan,
8. Perusahaan dapat memberikan teknologi baru

Menurut Hasibuan (2010) bahwa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Ikatakan Kerja Sama. Pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerja sama formal antara majikan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.
- b. Kepuasan Kerja. Dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial, fisik dan juga egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif. Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan dapat lebih mudah.
- d. Motivasi. Balas jasa dapat memberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi bawahannya.

- e. Stabilitas Karyawan. Program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya sebuah *turnover* yang relatif kecil.
- f. Disiplin. Dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin ilmu bagi segenap karyawan yang semakin baik. Mereka dapat menyadari serta menaati suatu peraturan yang berlaku.
- g. Pengaturan Serikat Buruh. Kompensasi berpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan juga karyawan mampu untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah. Program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku misalnya batas upah minimum, maka intervensi pemerintah mampu untuk dihindarkan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menjadi salah satu tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dalam Lingkungan kerja ini dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan

kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Selain itu lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Untuk saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang bersih, aman, tenteram, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam gangguan maupun ancaman dan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Lingkungan kerja non-fisik

1. Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2008) menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”. Selanjutnya, Dinata Dkk (2018) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Manullang (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sarana penunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, demi tercapainya hasil yang maksimal.

2. Lingkungan Kerja non-Fisik

Wursanto (2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Kemudian menurut Robbins (2008) tentang lingkungan kerja non fisik :

Upah dan tunjangan tambahan bukanlah alasan utama individu menyukai pekerjaan mereka atau tetap bersama seorang pemberi kerja, yang jauh lebih penting adalah kualitas pekerjaan karyawan dan kesuportifan lingkungan kerja. Jadi memiliki manajer dengan keahlian antarpersonal yang bagus cenderung menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan, membuat lebih mudah untuk memperkerjakan dan mempertahankan individu yang berkualitas.

Dari penjelasan diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik, merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya

dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama karyawan, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis, skripsi dan jurnal-jurnal.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

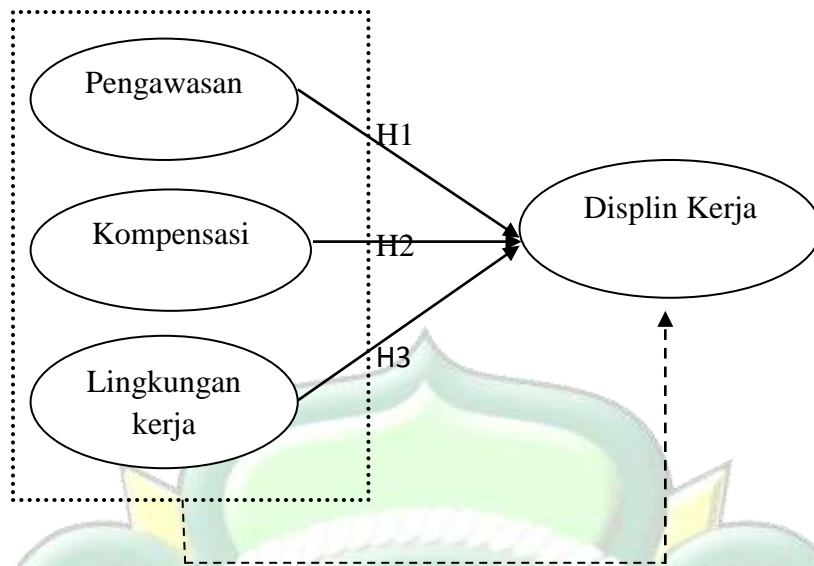
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	(Elisa, 2013)	Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Dependen: Kedisiplinan Kerja Independen: Kompensasi, Sanksi Hukum, Kepemimpinan	Kompensasi, Sanksi Hukum, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja
2.	(Putri, dkk, 2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang	Dependen: Disiplin Kerja Independen: Kompensasi Financial Pengawasan	kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, pengawasan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3.	(Wijanarko, 2016)	Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun	Dependen: Disiplin Kerja Independen: Pengawasan Pimpinan	ada beda pengaruh antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan “Pabrik Mesin Industri” Kecamatan Geger Kabupaten Madiun.
4.	(Andriani, 2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PT. Hassco Multi Kimindo Sidoharjo	Dependen: Disiplin Kerja Independen: Lingkungan Fisik, Lingkungan Sosial, Lingkungan Psikologis	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
5.	(Inbar, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (studi pada karyawan pdam kota malang)	Dependen: Disiplin Kerja Semangat Kerja Independen: Lingkungan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja dan semangat kerja.
6.	(Anggreini, 2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Ratah Indah Kota Samarinda	Dependen: Disiplin Kerja Independen: Pengawasan	Variabel pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel disiplin kerja karyawan.

Sumber: (Elisa, 2013), (Putri R. E., 2018), (Wijanarko, 2016), (Andriani, 2010), (Inbar dkk, 2018), (Anggreini, 2015)

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konseptual variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2003).

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2.4.1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Terry (2006) pengawasan merupakan determinasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan

tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan sebagai tindakan nyata dan efektif untuk mencegah mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, dan sebagainya serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dengan pengawasan yang lebih baik akan mendukung terlaksananya suatu pekerjaan secara efektif dan tepat pada waktu yang ditentukan, serta meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijanarko (2016) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dirumuskan hipotesis:
H1: Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara.

3.4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Prabowo (2014) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. opetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang.

Oleh karena itu dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil

penelitian yang dilakukan oleh Elisa (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan hal utama yang menjadi penentu aktivitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk fisik maupun non-fisik. Peralatan kerja, fasilitas penunjang kerja serta desain tempat kerja termasuk bagian lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang bisa mempengaruhi Disiplin kerja.

Oleh karena itu Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar munculnya sikap disiplin kerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Inbar dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H3: lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara.