

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) Kinerja merupakan pencapaian yang telah didapatkan oleh seseorang selama bekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan kemampuan yang baik, tekun, mampu menyelesaikan masalah sesuai dengan waktunya, serta mampu mengerjakan tugasnya sendiri. Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2020) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan kemampuan, sikap, dan usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Andry (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evianah dan Hartanti (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Luthans (2020) kinerja karyawan adalah perilaku kerja yang dapat diukur dari hasil dan proses kerja yang berkontribusi pada pencapaian

tujuan organisasi. Putra dan Wijaya (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur melalui produktivitas, efektivitas, dan efisiensi pekerjaan.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh berbagai pakar, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hasil kerja ini tidak hanya berupa pencapaian target kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta cara pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja adalah cerminan sejauh mana pegawai mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai tolok ukur keberhasilan kerja. Kinerja pegawai sangat berperan penting dalam keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang kinerja karyawan menjadi fundamental bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Penilaian kinerja yang akurat dapat membantu organisasi mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan individu, sehingga dapat merancang program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diterima.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu:

1. Keterampilan dan pengetahuan khusus

Kemampuan teknis dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan untuk

menjalankan tugasnya secara profesional.

2. Pengetahuan

Wawasan atau informasi yang dimiliki pegawai tentang pekerjaannya, termasuk pemahaman terhadap prosedur, kebijakan, dan tanggung jawab.

3. Desain pekerjaan

Struktur dan alur pekerjaan yang jelas akan membantu karyawan memahami perannya, sehingga memudahkan pencapaian target kerja.

4. Kepribadian

Sifat dan karakter individu, seperti kejujuran, disiplin, dan integritas, yang memengaruhi cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya.

5. Motivasi kerja

Dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas, termasuk insentif dan pengakuan.

6. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atasan sangat menentukan semangat kerja, arah, dan efektivitas kerja tim atau individu.

7. Gaya Manajemen

Cara manajer mengelola sumber daya manusia dan proses kerja, seperti pendekatan otoriter, partisipatif, atau demokratis.

8. Budaya Organisasi

Nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi yang membentuk perilaku kerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada semangat dan produktivitas kerja.

10. Iklim Kerja

Suasana atau kondisi umum lingkungan kerja, termasuk hubungan antarpegawai, komunikasi, dan suasana kerja.

11. Loyalitas

Tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang mendorong komitmen jangka panjang dan dedikasi tinggi.

12. Komitmen

Tekad dan keterikatan individu terhadap tujuan organisasi, yang tercermin dalam kesungguhan menjalankan tugas.

13. Disiplin pekerjaan

Kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan tata tertib perusahaan yang mendukung kelancaran operasional.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Hendrayani (2020) yaitu:

1. Kualitas dari hasil

Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti akurasi, kebersihan, dan profesionalisme dalam pekerjaan.

2. Kuantitas dari hasil

Mengacu pada banyaknya output atau volume kerja yang dihasilkan

dalam periode tertentu, misalnya jumlah produk yang dibuat atau tugas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal atau deadline yang sudah ditentukan.

4. Kehadiran

Meliputi tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, termasuk disiplin dalam datang tepat waktu dan meminimalisir absensi.

5. Kemampuan bekerjasama

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan bersama.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi

diri dan pekerjaan karyawan Budiasa (2020). Menurut Sedarmayanti (2020) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat kerja, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, dan kondisi kerja yang memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Menurut Agus Nugroho (2022) lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mencakup kondisi ruang kerja, budaya organisasi, dan interaksi antarpegawai yang mempengaruhi perilaku kerja dan hasil kerja karyawan.”

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC). Sari dan Nugroho (2022) lingkungan kerja merupakan kumpulan kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, termasuk faktor seperti keamanan kerja, tekanan kerja, dan dukungan sosial. Menurut Dewi dan Santoso (2022) lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dialami karyawan sehari-hari di tempat kerja yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap semangat dan hasil kerja.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh berbagai pakar, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan kondisi yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Lingkungan kerja ini tidak hanya terbatas pada aspek fisik semata, tetapi juga mencakup dimensi

sosial dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja, kenyamanan, serta kesejahteraan para karyawan.

Secara fisik, lingkungan kerja meliputi segala fasilitas dan sarana yang tersedia bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya, seperti ruang kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, ventilasi udara, peralatan kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik, serta tata letak ruang yang mendukung efisiensi dan produktivitas. Kondisi fisik yang nyaman dan aman akan meningkatkan konsentrasi serta mengurangi risiko kecelakaan kerja sehingga dapat berdampak positif pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja juga mencakup aspek sosial, yakni hubungan interpersonal yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan mendapat dukungan moral dalam menjalankan tugasnya. Hubungan sosial yang positif dapat menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

Tak kalah penting adalah dimensi psikologis dalam lingkungan kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti tekanan kerja, stres, kejelasan peran dan tugas, serta keadilan dalam perlakuan dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan psikologis akan membantu karyawan merasa lebih nyaman, aman secara mental, dan mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik.

Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif secara psikologis dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas serta semangat kerja.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Surajiyo, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a) Lingkungan eksternal merupakan kekuatan-kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Meliputi kebijakan pemerintah dan regulasi, kondisi sosial dan budaya Masyarakat, persaingan bisnis, perkembangan teknologi, lingkungan ekonomi makro (inflasi, krisis ekonomi)
- b) Lingkungan internal merupakan faktor-faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi manajemen organisasi. Meliputi struktur organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, hubungan antarpegawai, sistem kerja, fasilitas, dan budaya organisasi

Menurut (Surajiyo, 2020) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini :

- a) Fasilitas Kerja Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang baik serta prosedur kerja yang kurang jelas.

- b) Gaji dan Tunjangan Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja
- c) Hubungan Kerja Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja yang lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Hafidzi, et.al (2019) indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan

Menunjukkan tingkat pencahayaan di area kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Keamanan Kerja

Meliputi perlindungan karyawan dari bahaya fisik, kecelakaan kerja, dan risiko kesehatan di lingkungan kerja.

3. Kondisi Kerja

Berkaitan dengan faktor-faktor fisik seperti suhu, kebersihan, kebisingan, serta fasilitas yang tersedia di tempat kerja.

4. Hubungan antara Karyawan dan Pemimpin

Menilai kualitas interaksi, komunikasi, dan kerjasama antara karyawan

dengan atasan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan motivasi.

5. Penggunaan Warna

Meliputi pemilihan dan penataan warna di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana hati, fokus, dan produktivitas karyawan.

2.3. Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Menurut Elmi (2020) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi merupakan pembayaran atau penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung Prasetio et al. (2021). Pemberian kompensasi adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak Perusahaan Pramono dan Putri (2020)

Menurut Handoko dalam Yurianto et al (2021), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Simamora dalam Ariadnya et al (2021), kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Menurut Suparyadi (2020) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan Wahjono et al. (2020)

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh berbagai pakar, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi, kinerja, dan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini tidak hanya meliputi aspek finansial seperti gaji atau upah yang diterima secara langsung oleh karyawan, tetapi juga mencakup berbagai manfaat tambahan lainnya yang secara tidak langsung memberikan nilai tambah dan kesejahteraan bagi karyawan.

Secara umum, kompensasi dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung biasanya berupa gaji pokok, upah per jam, tunjangan kinerja, bonus, dan insentif yang diberikan secara berkala atau berdasarkan pencapaian target tertentu. Kompensasi ini merupakan bentuk

penghargaan yang paling nyata dan menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta loyalitas terhadap perusahaan.

Selain kompensasi langsung, terdapat kompensasi tidak langsung yang meliputi berbagai fasilitas dan keuntungan tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, cuti berbayar, fasilitas kendaraan, program pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Kompensasi tidak langsung ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, memberikan rasa aman, serta membantu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu faktor utama dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik akan mendorong motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta meminimalisir tingkat turnover karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, bahkan mengganggu stabilitas organisasi.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi yaitu:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diberikan perusahaan harus mempertimbangkan standar biaya hidup di wilayah tertentu. Semakin tinggi biaya hidup, semakin besar kompensasi yang dibutuhkan agar karyawan dapat

memenuhi kebutuhan dasarnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Perusahaan perlu melihat rata-rata kompensasi di industri atau perusahaan sejenis agar tetap kompetitif dan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Kemampuan keuangan atau kondisi ekonomi perusahaan sangat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang bisa diberikan. Perusahaan dengan profit besar cenderung mampu memberikan kompensasi yang lebih tinggi.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Posisi pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, risiko tinggi, atau tanggung jawab besar, umumnya mendapatkan kompensasi lebih tinggi dibandingkan pekerjaan biasa.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kompensasi juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah seperti upah minimum regional (UMR/UMK), tunjangan, dan jaminan sosial yang harus dipatuhi perusahaan.

6. Peranan serikat buruh

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memperjuangkan kesejahteraan anggota, termasuk menegosiasikan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang lebih baik.

2.3.3. Indikator Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Merupakan pembayaran pokok yang diterima karyawan secara rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Bonus

Merupakan penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pencapaian tertentu, seperti target penjualan atau performa kerja yang baik.

3. Insentif

Adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar mencapai atau melampaui target kerja tertentu, biasanya bersifat variabel dan berdasarkan kinerja.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nugraha dan Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa 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 mentaati semua peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mematuhi peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Silalahi dan Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Menurut Suroso (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, yang mencakup aspek waktu, kualitas kerja, dan perilaku kerja Wibowo (2020). Menurut Mangkunegara (2020) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan secara konsisten.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh berbagai pakar, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, menghormati waktu, serta mengikuti kebijakan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan yang adil, tegas, dan mampu memberi teladan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Pemimpin yang konsisten dan memberi arahan yang jelas akan membentuk perilaku kerja yang tertib.

2. Faktor kompensasi

Disiplin kerja karyawan dapat meningkat bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Kompensasi yang adil menciptakan rasa puas dan semangat dalam bekerja.

3. Faktor penghargaan

Pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mendorong karyawan untuk patuh terhadap aturan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang disiplin.

4. Faktor kemampuan

Kemampuan individu dalam menjalankan tugas juga menentukan tingkat disiplin. Karyawan yang memiliki kompetensi dan pemahaman kerja yang baik lebih mudah mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku.

5. Faktor keadilan

Rasa keadilan dalam organisasi, termasuk keadilan dalam pembagian tugas, penilaian kerja, dan perlakuan atasan, akan mendorong karyawan untuk

disiplin. Ketidakadilan bisa memicu perilaku menyimpang.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Agustini (2019) beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran
Menggambarkan sejauh mana karyawan hadir secara konsisten dan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat absensi yang rendah menunjukkan kedisiplinan yang tinggi.
2. Tata Cara Kerja
Mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja dan standar operasional yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin ditunjukkan melalui kesesuaian pelaksanaan tugas dengan aturan.
3. Ketaatan pada Atasan
Menunjukkan kepatuhan terhadap instruksi atau perintah yang diberikan oleh atasan secara profesional dan bertanggung jawab.
4. Kesadaran Bekerja
Menggambarkan inisiatif dan kemauan dari dalam diri karyawan untuk bekerja tanpa harus diawasi secara terus-menerus. Ini mencerminkan sikap proaktif dan etika kerja yang baik.
5. Tanggung Jawab
Merupakan komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya mendukung pendapat bahwa penelitian yang dilakukan memiliki peran dalam dunia ilmiah, baik dalam pengembangan teori, pengujian kembali, atau penambahan ruang lingkup penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tidak dilakukan tanpa tujuan, melainkan merupakan kelanjutan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 4 - Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun/judul penelitian)	Variabel Penelitian	Hasil
1	Viktiria Wilfrida Nogo, I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Bukit Alam Kuta Selatan Badung	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Auliyah Fajar, Hasanuddin Remmang, Firman Menne (2020) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan.
3	Indri Indirasari, Sri Sukapti (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Ufuk Semesta	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Maria Bella Kusmara Hadi (2024) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mediacipta Perkasa Mandiri	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan; kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif namun lebih kecil.
5	Mohammad Galih Gifahri Rizki, Maulidyah Amalina Rizqi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Karya Gresik	Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Vivilia Astuti, Dila Damayanti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Toko Mitra Anda	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Hendri Jopanda (2023) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Strategi Inisiatif Media Jakarta	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Shinta Faiqotul Janah, Sigit Wisnu Setya Bhirawa (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV GTT Kediri	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati (2022)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim		terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
10	Widya Puspita Sari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
11	Maria Bella Kusmara Hadi (2024) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mediapipta Perkasa Mandiri	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan; kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif namun lebih kecil.
12	Joan Aurelia Riene (2024) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Inti Electrindo Raya	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
13	Sesario, R., Fatimah Malini Lubis, Ali Zaenal Abidin, Musran Munizu, La Ode Marihi (2024) Analysis Of The Influence Of Compensation, Work Discipline And Work Environment On Performance	Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan agribisnis nasional.

	Of National Agribusiness Company Employees		
14	Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021) The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Zainal Musthafa, Ade Suhara, Sevty Auliani (2022) The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance At A Cable Company	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
16	Revi Sesario, Fatimah Malini Lubis, Ali Zaenal Abidin, Musran Munizu, La Ode Marihi (2022) Analysis of the Influence of Compensation, Work Discipline, and Work Environment on Performance of National Agribusiness Company Employees	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Iis Noviyanti dan Lia Asmalah (2022) The Effect of Work Discipline, Work Environment, and Compensation on Employee Performance (Journal of Management Info)	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Ricky Lim dan Yuli Indah Fajar Dini (2023) Impact of Compensation and Work Environment on Employee Performance in Manufacturing Sector	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja kurang signifikan.

19	Sahyunu, Herman Titop, Muslimin, Asri Djauhar, Imran, Anggy Pratiwi (2022) The Role of Work Discipline and Compensation on Employee Performance: A Study in the Service Industry	Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berperan sebagai moderator.
20	Influence of Workplace Environment and Employee Discipline on Organizational Performance	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan.

