

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu hal yang terbentuk dari perilaku seseorang yang menonjolkan nilai ketaatan, keteraturan, ketepatan waktu. kedisiplinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2012: 193) disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Susanti, 2017: 426) kedisiplinan adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian disiplin menurut Atmosudirjo dalam (Prawironegoro, Darsono, & Utari, 2016: 116) adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih.

2.1.1.1 Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016: 215), disiplin memiliki beberapa bentuk, yaitu:

1. Tingginya sebuah rasa kepedulian dari karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan;

2. Tingginya semangat dan gairah kerja inisiatif dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan;
3. Besarnya rasa tanggung jawab dari para karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya;
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi didalam kalangan karyawan;
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja dari para karyawan.

2.1.1.2 Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut Robert Bacal dalam (Fahmi, 2016: 80-81) adapun prinsip-prinsip yang harus menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner yaitu:

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku;
2. Semua tindakan disipliner harus didokumentasi secara lengkap, detail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja bagaimana hal itu diidentifikasi dan langkah-langkah yang diambil untuk memecahkan masalah;
3. Hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kerja;
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, maka semakin kecil kemungkinan untuk dapat mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan bertahan lama;
5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, maka semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama karyawan yang bersangkutan dan semakin besar pula perlindungan hukum

yang kita dapatkan bila kita secara terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016: 219) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi kerja

Para karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang telah berlaku, apabila karyawan tersebut mendapat jaminan balas jasa yang setimpal. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan lebih sering berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan luar, sehingga karyawan tersebut akan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan sebuah perusahaan, setiap karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana cara pimpinannya dalam menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dalam ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja;
- Melontarkan pujian sesuai dengan tepat pada tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan;
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.1.4 Indikator-indikator Dalam Disiplin Kerja

Menurut (Endah, 2016: 136), indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Kuantitas Pekerjaan
Meliputi *volume* keluaran dan kontribusi;
2. Kompensasi yang di perlukan
Meliputi saran, arahan-arahan atau perbaikan;
3. Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal;
4. Konservasi
Meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang muncul karena adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2012: 141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan, dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawaham khususnya.

Menurut (Fahmi, 2016: 100) motivasi adalah sebuah aktivitas perilaku yang akan bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut (Rahmayanti & Afandi, 2016: 557) motivasi dapat di artikan menjadi sebuah energi dari seorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi

dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, yang kemudian mendorong dirinya untuk membangun dan menumbuhkan semangat dan mengubah keseluruhan sikap yang dimiliki kearah yang lebih baik dari yang sebelumnya. Sedangkan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dan berkembang dalam diri sendiri, kemudian mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan tentu saja mempunyai beberapa tujuan tertentu. Berikut ada beberapa tujuan pemberian motivasi menurut (Sunnyoto, 2012: 17) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016: 140-141), Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja seorang karyawan ada 5, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi sebuah kerjaan, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh seorang pemimpin;

2. Prinsip Komunikasi

Seorang Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan segala usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi dalam kerjanya;

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Seorang pimpinan yang mengakui bahwa karyawan mempunyai bagian didalam usaha pencapaian tujuan, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan sebuah wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan tersebut menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Seorang pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan atau diinginkan seorang karyawan akan memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang di tentukan.

2.1.2.3 Langkah-langkah Memotivasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 17) mengemukakan beberapa langkah-langkah memotivasi kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin antara lain:

1. Pemimpin harus mengetahui apa yang dilakukan bawahan;
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang;
3. Setiap orang atau karyawan berbeda-beda di dalam memenuhi kebutuhan;
4. Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan bagi karyawan;
5. Pemimpin mampu mempergunakan kemahiran dalam berbentuk-bentuk;
6. Pemimpin harus bekerja dan berlaku efisien.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Herman, 2017: 35), ada beberapa indikator dari motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja;
2. Perencanaan Kerja;
3. Pengawasan;
4. Penghargaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016: 137).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja karyawan yang telah melakukan tugasnya atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Rachmawati, 2016: 5) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

2.1.3.1 Tujuan Kinerja

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan spesifik dari kinerja.

Menurut Michael Armstrong dalam (Fahmi, 2016: 139) bahwa ada beberapa tujuan yang spesifik pada kinerja yaitu:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja perusahaan;
2. Meningkatkan motivasi dan komitmen dari karyawan;
3. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan;
4. Memberikan ukuran yang akurat dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga karyawan menerima umpan balik dari pimpinan tentang seberapa baik yang mereka lakukan;

5. Memberikan kesempatan karyawan untuk mengungkapkan perhatian dan aspirasi tentang pekerjaan mereka;
6. Menunjukkan kepada setiap orang bahwa perusahaan menilai mereka sebagai individu;
7. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi;
8. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.1.3.2 Elemen-elemen Kinerja

Adapun beberapa elemen-elemen dari kinerja menurut Harmani Pasolong dalam (Fahmi, 2016: 139-140) sebagai berikut:

1. Hasil kerja dicapai secara pribadi atau individual secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri atau secara kelompok;
2. Dalam melaksanakan tugas, karyawan atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti karyawan atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik;
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas pribadi atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan;
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, pekerjaan yang diberikan juga harus sesuai moral dan etika yang berlaku secara umum.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mendasari karyawan berkeinginan terlibat secara serius dalam meningkatkan prestasi atau kinerja perusahaan menurut (Fahmi, 2016: 141) adalah:

1. Karyawan merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan yang sesuai mereka harapkan;
2. Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja, namun ia juga merasakan dirinya adalah bagian penting dari manajemen perusahaan tersebut;
3. Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara material atau non materil;
4. Pihak manajemen perusahaan dalam mengoposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan;
5. Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan pada karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga bukan hanya karena kerja keras, tetapi juga diperoleh karena faktor dukungan dari keluarganya;
6. Karyawan merasakan perusahaan tempat kerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk mengantungkan hidupnya hingga pensiun nantinya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Bintoro dan Daryato dalam (Suhardi, 2019: 2) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas;
2. Kualitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Rachmawati, 2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Syafрина, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru	Metode analisis data menggunakan uji reliabilitas, dan koefisien determinasi.	1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Dewi, 2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Metode analisis data menggunakan linier berganda dibantu oleh <i>software smart partial least square (PLS)</i> 1.01.	1. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

				<p>pegawai;</p> <p>3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
4.	(Efnita, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat)	Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	<p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan;</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan;</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	(Susanti, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT MMW Sidoarjo	Metode analisis data menggunakan validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien korelasi parsial, uji t dan uji F.	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;</p> <p>2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan;</p> <p>3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	(Purnomo & Djudi, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)	Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan;</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	(Husain,	Pengaruh Disiplin	Metode	1. Disiplin kerja

	2018)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis.	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Tho'in, 2018)	<i>Effect of Training, Work Dicipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank</i>	Metode analisis data menggunakan uji instrumen dan uji hipotesis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	(Sardjana, Sudarmo, & Suharto, 2018)	<i>Effect Remuneration, Work Dicipline, Motivation on Performance</i>	Metode analisis data menggunakan <i>random sampling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remunerasi / Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja; 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
10.	(Herman, 2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam	Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	(Suhardi, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Metode analisis data	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan

		Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya	menggunakan analisis regresi linier berganda.	berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk pengaruh atau permasalahan yang akan diteliti baik dalam bentuk gambar maupun bagan dengan bertujuan memecahkan masalah yang dirumuskan secara sistematis.

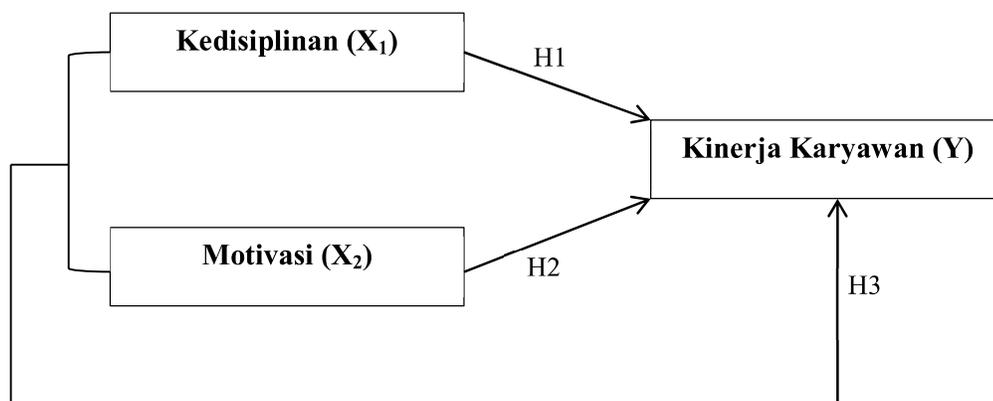
2.3.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam (Fahmi, 2016: 69) mengutip pendapat dari Robert Bacal yang mengemukakan disiplin adalah sebuah proses yang berguna dalam menghadapi masalah yang ada pada sebuah kinerja. Proses tersebut dapat melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada para karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Dewi, 2018: 404) mengemukakan sebuah pendapat bahwa motivasi yang memiliki sifat positif akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan atau target yang diharapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis menggambarkan bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maupun variabel *dependent* terhadap variabel *independent* yaitu kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka pemikiran yang telah diuraikan dalam bentuk gambaran hubungan variabel *dependent* dan variabel *independent*:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang kebenarannya perlu diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.
2. H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

3. H3: Kedisiplinan dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lintas Sindo Ekspres.