

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut pandangan Pramularso, (2017: 171) disiplin kerja ialah perilaku kemampuan berserta keinginan untuk menaati beserta mematuhi standar pedoman yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Syarkani, (2017: 375) disiplin kerja merupakan metodologi yang membahas mempelajari ataupun memprotes bawahan jika melakukan kesalahan atau karena menyalahgunakan aturan sudah ditetapkan. Disiplin adalah jenis bimbingan dan eksekusi mandiri perusahaan yang dikendalikan dan memperluas realitas kelompok kerja dalam suatu asosiasi.

Menurut Sarwani, (2016: 55) *The quality that develops in the laborer's own body that makes him acclimate to willful fulfillment, and high work worth and conduct.* Dari penjelasan diatas bahwa disiplin kerja adalah kualitas yang makin meningkat dalam seorang pekerja sendiri yang membuatnya dapat menyesuaikan diri dengan pemenuhan yang disengaja, dan nilai serta perilaku kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Basuki & Riska Puspita S, (2018: 3) disiplin adalah aturan kewajaran dan kesiapan individu untuk menyetujui dan mematuhi standar yang berlaku di lingkungan. Sedangkan menurut pandangan Nugrahaningsih, (2017: 65) disiplin adalah kepatuhan terhadap standar dilaksanakan untuk membuat kondisi di

tempat kerja yang disengaja, cakap dan layak melalui kerangka administrasi yang tepat.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat dinyatakan bahwa disiplin ialah suatu alat yang digunakan buat menghubungkan seseorang untuk mematuhi pedoman organisasi.

2.1.1.2. Faktor Faktor Disiplin

Menurut Yuliyantika, (2017: 37) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai disiplin, yaitu :

1. Faktor internal ialah faktor yang bermula dari siswa itu sendiri serta dapat mempengaruhi urutan pembelajaran. Sekarang faktor-faktor yang diisolasi menjadi dua untuk kondisi fisik dan mental tertentu yang merupakan faktor yang membentuk pengendalian diri.
2. Faktor eksternal ialah faktor yang diciptakan dari kondisi luar dan dapat pengaruhi pemahaman disiplin belajar. Komponen luar yang menggabungkan kecenderungan keluarga, penggunaan aturan sekolah, dan kondisi jaringan.

2.1.1.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja terdapat beberapa macam disiplin kerja, berikut macam-macam disiplin kerja menurut pandangan Syarkani, (2017: 367) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif adalah latihan dilaksanakan untuk mendesak perwakilan untuk mengambil berbagai macam model dan aturan, yang menyebabkan kesalahan penyajiannya.

2. Disiplin Korektif adalah Latihan dilakukan untuk memahami pembatasan dan berusaha untuk tidak berkontradiksi lebih jauh.
3. Disiplin Progresif ialah hukuman yang diberikan dengan sanksi yang lebih berat untuk mengulangi disiplin.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Mengenai indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Syarkani, (2017: 368) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

2.1.2. Fasilitas

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas

Menurut Chasanah & Rustiana, (2017: 436) fasilitas adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Pandangan Amallia & Putubasai, (2018: 65) fasilitas adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan..

Menurut A. Irawan & Suryani, (2018: 268) fasilitas ialah segala sesuatu yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan diperoleh dari perwakilan, maupun dalam kontak langsung dengan pekerjaan ataupun untuk pekerjaan yang lancar. Sedangkan menurut Sitompul, (2018: 32) fasilitas kerja adalah alat kantor pendukung dalam latihan fisik organisasi, dan digunakan dalam latihan khas organisasi, memiliki waktu yang umumnya berlangsung lama dan memberikan keuntungan bagi masa depan yang akan berkencan. Sedangkan menurut Syahsudarmi, (2018: 49) fasilitas merupakan sebagian bukti fisik administrasi. Dinyatakan di sini bahwa bukti fisik administrasi mencakup semua bagian kantor fisik asosiasi

Berdasarkan definisi oleh para ahli diatas dapat dinyatakan bahwa fasilitas ialah alat kantor yang diberikan buat membantu kenyamanan klien baik fisik ataupun non-fisik.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas

Menurut Syahsudarmi, (2018: 50) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai fasilitas, yaitu :

1. Sifat dan tujuan organisasi: ide inklusi memutuskan kebutuhan struktur yang berbeda. Sebagai contoh, struktur klinik harus dipertimbangkan, agen ruang alat terapi, ruang tunggu pasien yang menyenangkan, merapikan ruang pemahaman. Struktur kantor yang dapat memberikan manfaat, dapat dirasakan secara efektif oleh organisasi dan di dalam rencana dapat menjadi merek dagang atau sepotong informasi tentang sifat yang dimiliki.

2. Ketersediaan lahan dan ruang atau lahan yang dibutuhkan: Setiap organisasi memberikan tempat fisik untuk membangun kantor administrasi. Dalam memastikan bidang fisik, jumlah komponen diperlukan, misalnya, kebutuhan anggaran, kepemilikan darat dan pedoman pengamanan tanah, dan lainnya.
3. Fleksibilitas: diperlukan kemampuan adaptasi paket, volume permintaan, permintaan, dan permintaan. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor berubah sesuai dengan kemajuan di masa depan.
4. Faktor estetis, kantor bantuan yang memikat dan sempurna akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pemikiran inspirasional terhadap bantuan, dan bagian pekerjaan dan inspirasi pekerja juga bertambah. Perspektif yang harus ditata dalam ruang lingkup. Misalnya perawakan struktur atap, luas jendela dan jalan masuk, keadaan pintu masuk beragam, dan perbaikan di dalam..
5. Masyarakat dan lingkungan sekitar, umumnya persoalan sosial serta alam diidentifikasi dengan organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu organisasi yang bertahan dapat dikompromikan
6. Biaya konstruksi dan operasi, Dua macam pengeluaran ini. Banyak dan macam struktur yang dibuat. Upah kerja sesuai dengan kebutuhan vital ruangan, yang ditentukan oleh pergantian suhu.

2.1.2.3. Karakteristik Sarana Fasilitas

Menurut Sitompul, (2018: 32) Karakteristik dukungan fasilitas selama operasi organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi fasilitas, sebagai berikut:

1. Terdapat bentuk fisik.
2. Dipakai dalam kegiatan normal perusahaan.
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen.
4. Adanya manfaat di masa yang akan datang.

2.1.2.4. Indikator Fasilitas

Adapun indikator fasilitas pada penelitian ini diambil menurut pandangan Sitompul, (2018: 32) sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Pramularso, (2017: 171) kinerja karyawan ialah realitas perwakilan dalam menerapkan pentingnya disiplin kerja dalam pekerjaan sehari-hari perwakilan ini. Sedangkan menurut Alwi, (2017: 74) kinerja karyawan ialah jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi. Sedangkan menurut Siagian, (2018: 23) kinerja karyawan adalah program-program yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja yang

memiliki proyek-proyek besar juga dilatih dengan tidak salah lagi. Di kemudan lagi oleh Karsono et al., (2017: 88) Kinerja karyawan ialah hasil usaha dengan kualitas serta jumlah yang disetujui dari seseorang dalam aktivitas yang diberikan sesuai.

Menurut Sadalia et al., (2018: 92) *work results with the quality and sum concurred by somebody in the activity as per the duties given*. Penjelasan diatas bahwakinerja karyawan hasil usaha dengan kualitas serta jumlah yang disetujui oleh seseorang dalam aktivitas sesuai tugas yang diserahkan. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan apresiasi kepada kinerja karyawan dari para ahli di atas bahwa kinerja karyawan ialah sebuah karya yang memenuhi kualitas yang disetujui oleh seseorang dalam suatu usaha dengan kewajiban penuh.

2.1.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, maka perlu adanya Sistem dilakukan oleh sumber daya manusia untuk pengukuran kinerja kerja karyawan antara lain: Kasino, (2018: 48)

1. Adanya misi dan tujuan strategis
2. Rencana dan tujuan usaha departemen
3. Kesepakatan kinerja kerja karyawan
4. Adanya rencana dan pengembangan
5. Tindakan kinerja kerja karyawan
6. *Monitoring* dan adanya umpan balik
7. *Review* formal dan adanya umpan balik
8. Penilaian kinerja kerja karyawan menyeluruh

2.1.3.3. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Setiana, (2017) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Motivasi

Ialah variabel penggerak yang membuat orang bekerja. Kebutuhan diidentifikasi dengan naluri manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam eksekusi.

2. Kepuasan kerja

Pemenuhan pekerjaan mencerminkan emosi seseorang tentang pekerjaan mereka. Ini dapat dilihat dari kerangka pikiran para perwakilan yang bersemangat untuk bekerja dan segala sesuatu yang diidentifikasi dengan kondisi yang sudah selesai.

3. Tingkat stress

Stres ialah suatu keadaan yang berdampak pada kemajuan, sudut pandang serta keadaan saat ini. Kelebihan stres dapat meningkatkan keberhasilan seseorang

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi lingkungan kerja yang didukung dapat meningkatkan lingkungan kerja saat ini, lingkungan kerja dan lingkungan kerja di ruang kerja.

5. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan kapasitas untuk memutuskan latihan kerja hierarkis individu atau organisasi yang berkumpul. Konfigurasi pekerjaan harus jelas didukung oleh perwakilan yang dapat bekerja dengan tepat sesuai pekerjaan yang telah diberikan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut R. Irawan & Handayani, (2018: 2) terdapat 5 indikator dari kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian lebih lanjut penting sebagai alasan untuk membangun proposisi ini. Akhir dari efek setelah pemeriksaan yang mendasari yang ditetapkan akan memberikan dukungan untuk penelitian sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

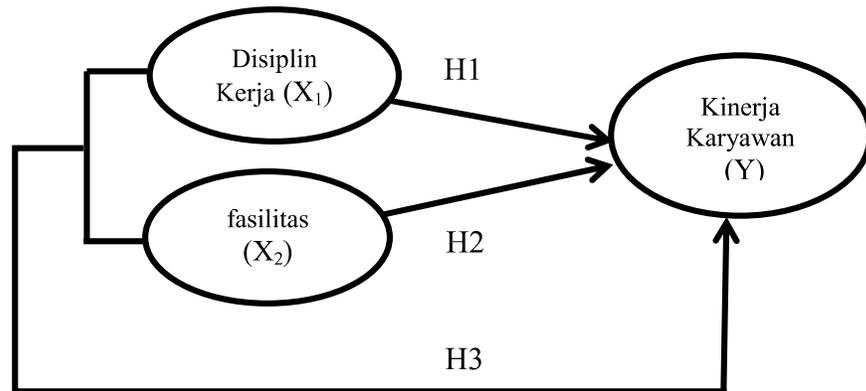
No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung). (Alexis, Tarigan, & Rustono, 2017)	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi kerja bersignifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. (Syarkani, 2017)	X1: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. (Chasanah & Rustiana, 2017)	X1: Kemampuan Kerja X2: Fasilitas Kerja X3: Prinsip Prosedur Kerja Y : Kinerja Pegawai	Penelitian ini menemukan bahwa variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Lanjutan tabel 2.1

4	Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis di Pekanbaru (Syahsudarmi, 2018)	X1: Fasilitas X2: Kualitas Pelayanan Y : Kepuasan Pelanggan	penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan.
5	Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'RIGHT PLN BATAM Unit (Mandataris et al., 2017)	X1: Determinasi Fasilitas X2: Kedisiplinan X3: Kepemimpinan Y : Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukan bahwa variabel Determinasi fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Analisa Fasilitas kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta (Sitio, 2019)	X1: Fasilitas Kerja X2: Pelatihan X3: Kedisiplinan Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya (Purnawijaya, 2019)	X1: Disiplin Kerja X2: Fasilitas Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Mengingat dasar masalah dan premis hipotetis yang dinyatakan di atas, pada saat itu membantu sekarang. Ini adalah pengaruh disiplin kerja beserta fasilitas kepada kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam
- H2: Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam
- H3: Disiplin kerja dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.