

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya disiplin, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2011: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

2.1.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013: 193) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat

dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan peraturan atau kebijakan yang telah dibuat untuk dipenuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

2.1.3. Indikator Disiplin

Menurut Rivai dalam (Firda, 2015: 618) Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini

dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa risau untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan

karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah – masalah sulit. Dalam jurnal (Rahmayanti, 2014: 216) yang dimaksud motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Rivai, 2010: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak

laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Franco dkk dalam (Harsuko, 2011) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar karyawan tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi – kondisi sulit dalam menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2013: 146) ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.

4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan

2.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan manusia dalam (Hamali, 2016: 137) ada lima yaitu :

1. *Physiological Needs*, Kebutuhan Fisiologi yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. *Safety and security needs*, Kebutuhan Rasa Aman yaitu kebutuhan adanya perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. *Social needs*, Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafilitas, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. *Easteem needs*, Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. *Self-actualization needs*, Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2013: 549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Sulistyani dalam (Aprianto, 2016: 13) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Menurut Bernardin & Russell dalam (Yamanie, Yarhan ibnu, 2016: 59) kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja Mc.Clelland seperti dikutip oleh (Mangkunegara 2010: 67) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Mc. Clelland (Mangkunegara, 2010: 68) mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan baik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan bekerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

2.3.2. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim atau grup, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (Harsuko, 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadine dalam (Tampi, 2014) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas.

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan Tahun	Judul	Hasil
1	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60, 8% sedangkan sisanya sebesar 39, 2% dipengaruhi faktor lain.
2	Sutrisno, Azis Fathini & Maria Magdalena minarsih (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3	Sugeng Sutrisno (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji t. Besarnya pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Rahmayanti (2014)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda	Kinerja akan dapat berhasil jika berjalan sesuai pekerjaannya dalam mencapai hasil kerja yang lebih dari yang diharapkan jika memperhatikan faktor-faktor lain,

5	Rukhyati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas Talise	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil determinasi R^2 diperoleh motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,349 atau 34,9 %. Sisanya 65,1 %.
6	Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. Sendow (2014)	Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat dijadikan bahan untuk memprediksi kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca, sehingga para pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7	Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo. (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan

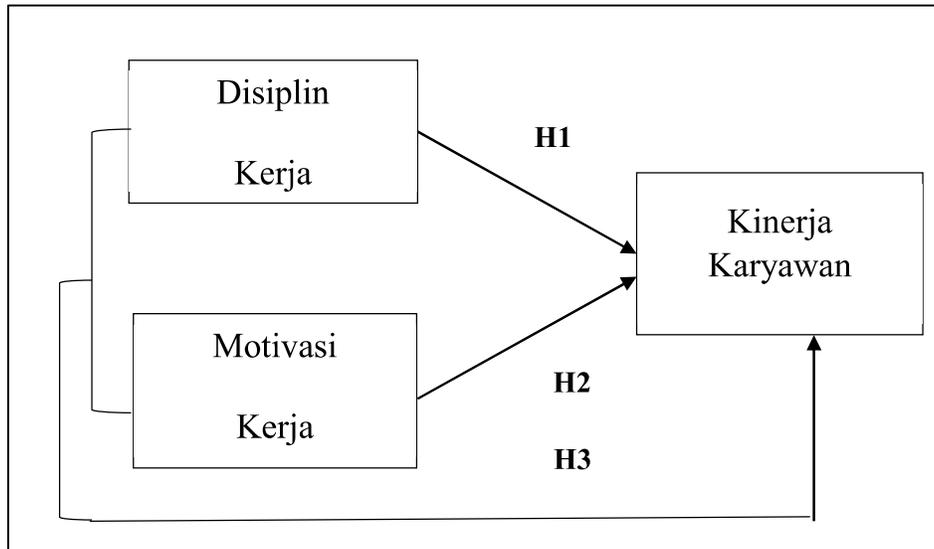
Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan mempunyai kondisi social yang

berbeda-beda dan tidak ada yang samapersis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru dar pada penelitian sebelumnya.

2.5. Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja pada sebuah perusahaan memegang kendali besar dalam hal memajukan kegiatan usaha perusahaan. Dimana disiplin selalu menjadi kunci utama menuju sebuah kesuksesan. Oleh sebab itu perlu bagi sebuah organisasi menerapkan disiplin secara benar dan terkendali. Agar dalam pelaksanaannya disiplin tidak semata-mata menjadi beban bagi karyawan melainkan juga menjadi tanggung jawab yang mampu memberikan motivasi. Menurut (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2010: 825) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Motivasi sebagai penyeimbang antara tuntutan perusahaan terhadap karyawan agar seimbang perlu selalu diperhatikan dan pengawasannya pun perlu selalu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tetap diawasi pelaksanaannya maka mampu mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Dimensi Batam
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Dimensi Batam
- H₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Dimensi Batam.