

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin

2.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017: 335) disiplin adalah kesadaran dan kemampuan kerja seseorang untuk taat semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu indikator yang digunakan para atasan atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka mampu mengubah perilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Disiplin umumnya penting untuk pertumbuhan suatu organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri secara pribadi maupun kelompok.

Menurut (Syafriana, 2017: 3) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang ada pada perbuatan atau tingkah laku seseorang baik individu maupun kelompok yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat dikatakan baik, jika para karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada di lingkungan perusahaan.

Disiplin bisa diartikan sebagai pengendalian agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan yang dijalankan. Pada umumnya untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik sangat sulit dijalankan karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Sutrisno, 2011) Disiplin adalah sebagai alat penggerak yang berfungsi untuk memperlancar berjalannya suatu pekerjaan , maka harus diusahakan agar mendapatkan disiplin yang baik. Menurut (Wahyudi, 2019: 352) Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh suatu organisasi dimana untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif ialah membuat aturan.

Menurut (Setyawati, 2018: 312) disiplin yang baik mencerminkannya kepada besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini akan mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan suatu organisasi. Berdasarkan pengertian disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi atau kekuatan yang berkembang di dalam tubuh individu dan menyebabkan individu tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2. Prinsip Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017: 343) ada beberapa prinsip yang seharusnya jadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disiplin, seperti :

1. Pemimpin Memiliki Perilaku Positif

Memiliki perilaku positif dan mengambil tindakan harus sesuai dengan hukum yang berlaku.

2. Penelitian dilakukan secara Cermat

Mendokumentasikan tindakan disiplin dengan lengkap dan dikumpulkan secara factual serta temukan informasi dari saff lain sehingga mengurangi dampak dari tindakan yang kurang disiplin.

3. Kesegaran

Pimpinan memiliki kepekaan yang cukup terhadap hal-hal yang dilakukan karyawannya sesegera mungkin dan harus diatasi dengan bijaksana. Sebab bila dibiarkan akan menjadi kronis dan kondisi disiplin dianggap lemah.

4. Fokus terhadap Masalah

Pimpinan dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan oleh bawahan atau anggotanya, bukan kepada pribadinya.

5. Peraturan dijalankan secara Konsisten

Semampunya untuk menjalankan peraturan secara konsisten sehingga dapat menggambarkan dengan jelas akan pemasalahan yang sedang terjadi. Setiap karyawan yang memiliki kesalahan harus dibina, sehingga karyawan tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi secara wajar.

2.1.3. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Hartiningsih, 2017) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki empat indikator, antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja. Pekerja yang taat kepada aturan tidak akan melalaikan suatu prosedur yang telah dibuat atau menjadi pedoman di perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya.
3. Kehadiran. Hal tersebut menjadi indikator dasar untuk mengukur suatu kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki sikap disiplin yang rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti suatu dorongan atau gerakan. Motivasi di dalam manajemen hanya ditunjukkan umumnya kepada sumber daya manusia dan khususnya kepada bawahan atau karyawan pada bagian jabatan terendah. Motivasi mempersoalkan keadaan internal individu yang menciptakan kekuatan, kegairahan serta mengarahkan tingkah laku kepada tujuan (Riniwati, 2016: 193).

Motivasi merupakan suatu akibat interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi olehnya (Sutrisno, 2009: 86). Motivasi akan berpengaruh terhadap produktivitas serta efektivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja. Melihat dari beberapa arti motivasi, dimana dikaitkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi pastinya tidak akan memiliki hasil kerja yang tinggi pula.

Menurut (Sunyoto, 2012: 11) Motivasi dianggap penting Karena dengan motivasi tersebut karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik Sikap atau perilaku seseorang dipengaruhi atau dirangsang oleh kemauan serta tujuan. Rangsangan tersebut yang menjadi dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas.

Motivasi adalah bentuk dorongan yang positif untuk menunjang kinerja seseorang. Dan terakhir, motivasi tersebut memiliki dimensi ketekunan, dimana

dimensi tersebut merupakan ukuran berapa lama seseorang bertahan untuk melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama untuk memperoleh tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tindakan dorongan atau alasan mendasar dimana seseorang untuk giat dalam bekerja dan memperoleh tujuan yang akan dicapai.

2.2.2. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016: 140) Terdapat 5 prinsip-prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi, dengan cara memberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di raih oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan informasi yang jelas.
3. Prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan kepada bawahan mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, dengan memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan.
5. Prinsip memberi perhatian, dengan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (Bangun, 2012) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman

- c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seberapa jauh jangkauan individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Kinerja sendiri selalu dihubungkan dengan masalah produk dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapatkan (Riniwati, 2016: 167). Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai dalam organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan dengan hasil untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja tersebut sangat penting dibutuhkan di dalam organisasi atau perusahaan, karna tanpa adanya kinerja tersebut perusahaan tidak akan bisa menghasilkan output sesuai dengan tujuan yang diharapkan sebelumnya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan kerja akhir yang nantinya secara langsung dapat dilihat atau dicerminkan dari output yang dihasilkan (Syafriana, 2017). Kinerja dapat dijadikan sebagai konsep yang abstrak dan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan variabelnya secara rinci dan lengkap (Amir, 2015)

Maka berdasarkan dari pengertian kinerja menurut paara ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah Hasil keterampilan serta kerja keras pegawai untuk diberikan ke perusahaan guna mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

2.3.2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017: 57) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang ada di pekerjaan.

2.3.3. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ramadhan et al, 2018: 7) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan seseorang dilihat dari keahlian kinerja yang dimilikinya. Apabila kualitas pekerjaan itu dilihat baik, maka hal tersebut dipastikan karyawan memiliki kinerja yang baik pula.

2. Ketepatan waktu

Seorang karyawan mampu bekerja tepat sesuai peraturan yang tersedia dan sudah ditentukan, didukung kepada kecepatannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan padanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan memiliki disiplin waktu yang baik pula.

3. Inisiatif

Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibrikan kepadanya serta aktif dalam menemu pengetahuan, kreativitas, mmaupun informasi baru, yang nantinya dapat menunjang pekerjaannya. Tentu akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif tinggi tersebut.

4. Kemampuan

Kinerja dengan kemampuan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Komunikasi merupakan alat untuk memperoleh interaksi yang baik untuk seorang karyawan dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) diunduh dari jurnal Scholar e-ISSN 2621-3389 dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al, 2019) diunduh dari jurnal Scholar e-ISSN 2621-2374 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan hasil penelitian ini bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Stasiun PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso et al, 2019) diunduh dari jurnal Scholar e-ISSN 2549-6409 dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan hasil penelitian ini bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wasiman, 2018) diunduh dari jurnal Scholar dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di Kota Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saragih et al, 2018) diunduh dari jurnal Sinta ISSN 2580-4170 dengan judul Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah Path analysis dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kepuasan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) diunduh dari jurnal Sinta ISSN 2580-4170 dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2019) diunduh dari jurnal DOAJ ISSN 2443-0633 dengan judul Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

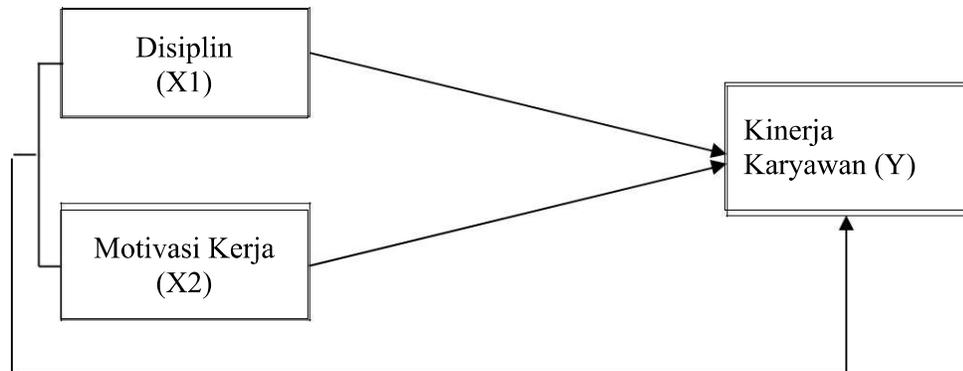
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | (Wahyudi, 2019) Jurnal Scholar e-ISSN 2621-3389 | Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. | Analisis regresi linear berganda | disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | (Wahyuni et al, 2019) Jurnal Scholar e-ISSN 2621-2374 | Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) | Analisis regresi linier berganda | Pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. |

| | | Cabang Nganjuk | | |
|---|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | (Santoso et al, 2019) Jurnal Scholar e-ISSN 2549-6409 | Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi | Analisis regresi linier Berganda | Kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi |
| 4 | (Wasiman, 2018) Jurnal Schollar | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di Kota Batam | Analisis regresi linier berganda | Gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. |
| 5 | (Saragih et al, 2018) Jurnal SINTA ISSN 2580-4170 | Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai | Path Analysis | Kepemimpinan, kepuasan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 6 | (Arda, 2017) Jurnal SINTA ISSN 2580-4170 | Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan | Analisis regresi linier berganda | kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. |
| 7 | (Fitria et al, 2019) Jurnal DOAJ ISSN 2443-0633 | Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | Analisis Jalur | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

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

- H1: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.
- H3: Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam.