

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Berperan penting untuk keberhasilan perusahaan dan organisasi dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dalam rencana kerja. Perusahaan dan organisasi membutuhkan disiplin untuk mencegah kelalaian dan kesalahan dalam bekerja karena disiplin sangat penting untuk pertumbuhan manajemen sumber daya manusia. Pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan organisasi disebut sebagai disiplin.

Menurut (Motivasi et al., n.d., 2020 : 21) Sikap, perilaku, serta perbuatan tertulis ataupun tidak tertulis yang berkaitan pada peraturan organisasi disebut disiplin. (Hustia, 2020: 84) Disiplin kerja meliputi unsur-unsur yaitu: pelacakan kehadiran, tingkat kesiagaan, patuh pada peraturan yang telah ditetapkan, dan etika kerja. 2020: 508 (Putri & Onsardi) Disiplin adalah sikap patuh serta wajib mengikuti semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dapat menggunakan disiplin sebagai alat atau cara untuk tetap eksis.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Daulay et al., 2019:214) dalam penelitian, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja :

1. Jumlah kompensasi
2. Arahan manajer model penelitian
3. Petunjuk khusus yang mungkin diikuti
4. Inisiatif pemimpin.
5. Penilaian terhadap karyawan terpantau dan pemberian perhatian ekstra di tempat kerja
6. Menetapkan rutinitas yang dapat membantu disiplin.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi dampak pada kedisiplinan menurut (Jufrizen & Hadi, 2021:40) diantaranya :

1. Selalu tunjukkan kebaikan;
2. Menghasilkan karya orisinal dan kreatif;
3. Memancarkan kepercayaan;
4. Memiliki kemampuan yang diperlukan untuk bekerja di bidang yang ditunjuk;
5. Memprioritaskan jam kerja produktif;
6. Mampu menetapkan presentasi yang baik pada waktu hadir;
7. Taat pada waktu.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Belandaskan penerapan (Winata, 2020:24) Motivasi adalah sekumpulan perilaku maupun prinsip yang berdampak pada tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Tidak berwujud tetapi kuat dalam mencapai tujuannya, tindakan dan sikap ini dimotivasi oleh seseorang yang memiliki dampak yang menguntungkan pada pekerjaan yang dihasilkan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, mereka dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Motivasi orang lain dengan niat baik dapat membantu orang mencapai tujuan mereka (Astria, 2019:4).

Menurut (Eddy, 2020:21) mendefinisikan motivasi sebagai kesiapan untuk memenuhi tuntutan pribadi tertentu guna berusaha dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah kekuatan internal yang memengaruhi pilihan jalan seseorang, kegigihan, dan keinginan dalam tindakan agar mencapai tujuan yang sama (Rozali & Kusnadi, 2020:15).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor dalam motivasi kerja (Sugiyono & Susanto, 2020)ialah:

1. *Work condition* adalah efek pada tempat kerja dan kualitas infrastruktur. Pembatasan kerja, jam kerja, dan keselamatan dan keamanan adalah contoh keadaan kerja. Budaya tempat kerja yang positif dibangun di atas karyawan yang sejahtera.

2. *Relationship with superiors* adalah sejauh mana seorang karyawan terikat dengan rekan kerja dan penyelia mereka. berkaitan dengan interaksi yang berlangsung selama istirahat di tempat kerja.
3. *Work safety* adalah memberi pekerja tempat yang aman dan nyaman untuk bekerja, seperti ruang kantor organisasi dan lokasi fisik.
4. *Salary* ialah balas jasa kepada karyawan seperti kenaikan gaji serta pemberian bonus target yang jelas dan konsisten.
5. *Achievement* ialah perolehan dari hasil kerja yang maksimal yang telah dilaksanakan.
6. *Award* ialah uang tunai, insentif, atau jenis keuntungan kinerja lainnya dari korporasi untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab.

2.1.2.3 Indikator Motivasi kerja

Indicator motivasi kerja menurut (Nurul Azizah, 2020:25) diantaranya adalah :

1. Akuntabilitas
Bertanggungjawab pada pekerjaan.
2. Kinerja ditempat kerja
Selesaikan pekerjaan dengan standar tertinggi yang diizinkan oleh pemberi kerja.
3. Peluang untuk maju
Ingin tubuh secara pribadi di dalam organisasi.
4. Pengakuan atas kinerja

Bercita-cita untuk membayar karyawan lebih banyak atau memberi mereka peringkat tertentu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah adalah puncak dari segala pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu usaha atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi yang benar secara moral dan beradab atau tidak melanggar hukum. Menurut (Rahmadany et al., 2022) Kinerja mengacu pada perolehan seseorang dalam bekerja yang membutuhkan keterampilan, pengalaman, dan ketegasan. Kinerja mengintegrasikan pentingnya kompetensi pekerja dan fungsinya dalam memperoleh otoritas. Tingkat kualitas dan kauntitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya demi menentukan kinerja mereka.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sari ett al., 2020) terdapat beberpa sudut pandang dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Ketaatan

Kesiapan karyawan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan, melakukan tugas sesuai dengan arahan atau perintah yang diberikan kepadanya.

2. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan pekerja lain di dalam ataupun di luar, baik secara horizontal dan vertikal, guna menghasilkan karya yang berkualitas.

3. Inisiatif

Menunjukkan bagaimana orang dapat memikirkan, menilai, mempertimbangkan, dan memutuskan bagaimana menangani situasi yang mereka sendiri hadapi.

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan tingkat tanggung jawab karyawan atas fasilitas tempat kerja dan hasil pekerjaannya melalui tindakan dan kinerjanya.

5. Kuantitas Kerja

Satuan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan tertentu yang menunjukkan bahwa pekerjaan sedang dilakukan pada waktu tertentu guna melaksanakan efektifitas dan efisiensi .

6. Kualitas kerja

Karyawan dapat memahami hubungan antara pekerjaan dan kerapihan terstruktur dalam melaksanakan tugas berkat kualitas pekerjaan yang menguntungkan bisnis.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Jufrizer & Hadii, 2021) indikator kinerja karyawan ialah:

1. Pemenuhan Peran

Tanggung jawab individu untuk melakukan tugas secara akurat dan efektif sambil menghindari kesalahan di tempat kerja.

2. Tanggung Jawab

Untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan tanpa kesalahan, gunakan satuan pengukuran yang jauh.

3. Jumlah yang ditetapkan

Berapa lama waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas mengungkapkan tingkat kemahiran mereka.

4. Kualitas Pekerjaan

Seberapa mampu seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini penelitian-penelitian terdahulu memiliki banyak persamaan, oleh karena itu penulis memutuskan untuk menamakan penelitian mereka “Pengaruh disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika” untuk sebuah karya ilmiah, oleh (Suartha et al., 2020). Penelitian tersebut bersifat kuantitatif dengan melihat objek pada SMP N di Kabupaten Luwu sebagai studi kasus untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru matematika. Diambil dari dua metode sampel yaitu: yang pertama melibatkan melakukan wawancara, dan yang kedua melibatkan menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 untuk menganalisis data sampel, penulis menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja guru.

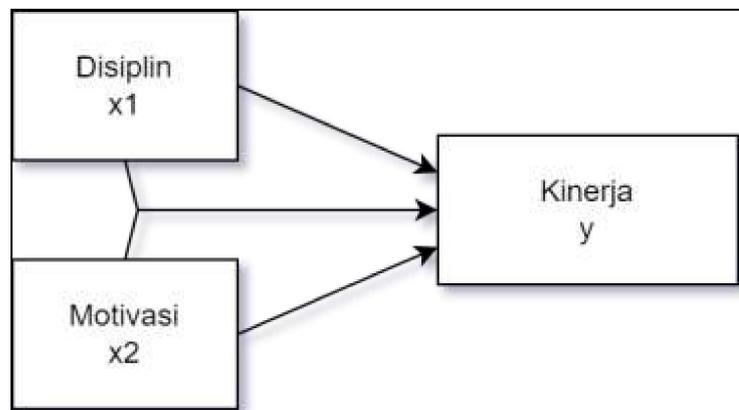
Penelitian lebih lanjut ditulis (Singon et al., 2022) Tujuannya adalah untuk lebih memahami bagaimana kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh insentif, kepemimpinan, dan hukuman dalam situasi pandemi Covid-19. Uji statistik yang dihitung adalah F, T serta pembuktian teori serta pola pikir yang direpresentasikan dengan gambar. Temuan parsial penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan secara otomatis berdampak baik terhadap kinerja pegawai dan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKIPM.

Peneliti berikutnya adalah yang kutip (Rahmadany et al., 2022) kinerja pegawai di PT Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru diteliti, untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kedisiplinan. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan analisis data, membuktikan hipotesis tradisional, regresi linier berganda, uji determinansi, dan hipotesis R^2 bahwa berpengaruh negatif sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Mencari koefisien terminasi R^2 adalah bagaimana tes dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Penelitian Penelitian terakhir diambil pada (Kurnia & Sitorus, 2022) yang mengulas tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Korporasi secara keseluruhan akan selalu mendukung inisiatif operasional untuk meningkatkan persepsi personelnnya baik dalam evaluasi internal maupun eksternal. Penelitian yang akan dibahas bertujuan untuk menentukan derajat prestasi seorang pekerja. Dengan bantuan SPSS versi 26, penulis mengumpulkan 115 responden yang akan dijadikan sampel dan dikenai berbagai teknik analisis linier. Pekerja di PT Sicepat Ekspres Batam mendapat manfaat, setidaknya sebagian, dari beban kerja dan kinerja pekerja.

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran konseptual tentang bagaimana interaksi antara teori dan orientasi berbeda yang digolongkan sebagai masalah pemikiran bekerja, menurut Sugiyono, pendiri kajian penelitian, dalam bukunya “Metode Kajian Penelitian”, halaman 60. Membentuk hipotesis dari penelitian isu membantu penulis membuat cerita dan deskripsi yang kualitatif.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Perumusan Hipotesis

Berikut adalah perumusan hipotesis penulis untuk membantu memahami motivasi di balik penelitian yang dilakukannya:

- H₁: Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam diduga dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan;
- H₂ : Dihipotesiskan bahwa di PT Sicepat Ekspres Batam motivasi karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja;
- H₃ : Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam diduga dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan kedisiplinan