BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin

2.1.1 Definisi Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2009: 85) didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia barada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 4) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dari penelitian (Apriyanto, 2017: 3), menurut (Siagian, 2014: 23) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut (Septiasari, 2017: 96) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan untuk mendorong manajemen agar anggotanya mengikuti peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Menurut (Tumilaar, 2015: 789) disiplin adalah isu utama dalam pengoperasian sebuah organisasi karena membantu organisasi mencapai sasaran yang ditargetkan secara spesifik. Menurut

(Roeleejanto, 2015: 16) Disiplin dapat didefinisikan sebagai kegiatan manajemen dalam melaksanakan standar organisasi.

Menurut (Jeffrey & Soleman, 2017: 107) Disiplin adalah fungsi operasi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja adalah tercapainya sasaran yang ditargetkan oleh organisasi, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik prestasi kerja yang diraih.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang dapat mengendalikan perilaku seseorang baik itu tertulis atau tidak tertullis serta jika melanggar akan ada sangsi yang akan diterima.

2.1.2 Macam-macam Disiplin

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu displin pribadi dan disiplin kelompok (Harahap, 2015)

a. Disiplin pribadi, Disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Manfaat dari disiplin diri adalah

1. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi, jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat penghargaan dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
2. Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain.
3. Penghargaan terhadap kemampuan diri, ini didasarkan atas pandangan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.

b. Disiplin kelompok, Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya

2.1.3 Indikator-indikator disiplin

Indikator Disiplin Kerja dalam jurnal (Mariani Indah & Sariyathi, 2017) Menurut (Hasibuan, 2010: 194) adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu

dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan .

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.4 Tujuan dan manfaat disiplin

Menurut (Ma'arif & Kartika, 2012), tujuan dan manfaat ditegakannya disiplin kerja antara lain :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya; serta
3. Membantu karyawan untuk saling memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.

Menurut (Sunyoto, 2012: 191) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 4) motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Menurut (Chaudhary, Sharma, & Gyan, 2012), motivasi adalah antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (Susanti, 2017: 426) Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat agar seseorang mau bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilan serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

2.2.2 Pedoman Motivasi Kerja

Menurtu (Allan, 2012: 177-179) beberapa pedoman singkat tentang motivasi adalah:

1. Kenali pencapaian prestasi; sampaikan ucapan terima kasih jika karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Waspadalah terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh mereka atas nama organisasi
2. Lihatlah mereka agar mereka dapat memperoleh kenyamanan tertinggi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka dapat berkembang sebagai pribadinya sendiri
3. Berikan tanggung jawab untuk hidup mereka sendiri dan setiap aspek yang mungkin dari pekerjaan yang dilakukannya.
4. Dorong staf anda untuk mendelegasikan. Yakinkan bahwa hasil pendelegasia terlaksana secara efektif, dengan memberikan kekuasaan dan wewenang yang tepat.
5. Bayar gaji sesuai dengan pekerjaan. Yakinkan bahwa mereka menyadari bahwa gaji tersebut sesuai.
6. Jangan membiarkan adanya penyebaran gosip yang dapat mengancam stabilitas pekerjaan
7. Lakukan yang terbaik untuk memastikan kondisi pekerjaan adalah kemungkinan yang palaing baik dan bahwa administrasi dan kebijakan perusahaan bereaksi terhadap tenaga kerja dan perkembangan organisasi dan bukan menghalanginya.

8. Pastikan supervisi cukup mendapat perhatian, menarik, dan masih berada dalam jangkauan.
9. Pecahkan persoalan dengan segara; jangan biarkan persoalan berkembang menjadi situasi demotivasi
10. Jangan mencampuri persoalan pribadi; tetapi pastikan mereka dapat menerima bimbingan yang tepat pada saat mereka membutuhkan.

2.2.3 Jenis-jenis teori motivasi kerja

A. Teori kepuasan (*Content theory)*

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehngga meraka mau melakukan aktivitasnya (Sunyoto, 2012)

1. Teori hirarki kebutuhan.

   Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerjaan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material ataupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupupakan mahkluk yang keinginannya terbatas.

   a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs)*
   b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs)*
   c. Kebutuhan sosial (*social needs)*
   d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs)*
   e. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs)*

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growht*) dari Alfeder

   Sebagaimana halnya teori-teori hirarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alfeder juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, Alfeder sependapat bahwa seorang cenderung meningkatkan kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya.

   a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)
   b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs)*
   c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs)*

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

   Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatifier*).

4. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

   Teori ini menyatakan bahwa seorang bekerja memiliki enerho potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

   a. Kebutuhan akan prestasi
   b. Kebutuhan akan afiliasi
   c. Kebutuhan akan kekuasaan

B. Teori motivasi proses (*Process theory of motivation)*

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja dengan giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari

harapan yang diperoleh. Jika harapan mennjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain :

a. Teori pengharapan
b. Teori keadilan
c. Teori penguatan

2.2.4 Pedekatan-pendekatan motivasi

Menurut (Bangun, 2012) dalam perkembangan, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut.

1. Pendekatan Tradisional

   Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini manajer menentukan cara yangpaling efesien untuk pekerjaan berulang dan memoivasi karyawan dengan sistem insentif upah.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

   Kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

   Pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pera karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendektan Kontemporer

   Pendekatan yang mempelajari hal-hal yang terjadi di lingkungan di luar batas organisasi yang mana terdapat dua teori di dalam pendektan kontemporer ini yaitu teori sistem dan teori situasional.

2.2.5 Faktor-faktor motivasi kerja

Menurut (Allan, 2012: 172-176) motivator merupakan yang sama sekali berbeda. Kelihatan dengan jelas, semuanya bepusat disekitar pekerjaan itu sendiri beberapa faktor yang umum adalah:

1. Prestasi. Pencapaian prestasi pada suatu tugas memotivasi si pencapai untuk melaksanakan tugas selanjutnya
2. Pengakuan. Mencapai prestasi pada suatu tugas merupakan motivasi, tetapi prestasi tersebut harus dilihat dan dihargai
3. Kemajuan. Gerak maju ke hirarki atas adalah bentuk pengakuan pencapaian prestasi dan seperti motivasi mempromosikan individu. Gagal mencapai kemajuan yang diharapkan akan menyebabkan demotivasi.

4. Kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan sanggup memberikan penghargaan yang paling positif dan paling efektif. Tidak pernah merendahkan kemampuan membangkitkan motivasi, mengetahui bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan mengerjakan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.
5. Kemungkinan pengembangan diri. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan bakat melalui pelatihan, seminar dan pengembangan diri lainnya.
6. Tanggung jawab. Tidak setiap orang ingin menjadi Direktur eksekutif, tetapi setiap individu ingin bertanggung jawab untuk keputusan dan hidupnya sendiri. Jika anggota tim memiliki tanggung jawab individu, meraka akan melakukan yang terbaik dalam tim mereka.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Nurcahyani, 2016: 503) Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Sedangkan menurut (Mariani Indah & Sariyathi, 2017) Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 3) kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi,

melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Hanafi, 2017: 75) Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Dewi, 2015: 25) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga perusahaan mampu bersaing dengan tanggung jawab yang telah di berikan dan dapat dilihat dari sisi kualitas ataupun kuantitas.

2.3.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut (Mangkuprawira, 2012) kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individual. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan.

2.3.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut (Moeheriono, 2012) antara indikator kinerja dengan indikator hasil utama memang tidak dapat dipisahkan dari kedua pengertian tersebut, hal ini jika dipisahkan akan dapat mempengaruhi phak manajemen karena akan mengacaukan pelaporan yang dibuatnya dan tidak fokus. Sebenarnya banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam yaitu:

1. Sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan darajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

2.4 Penelitian terdahulu

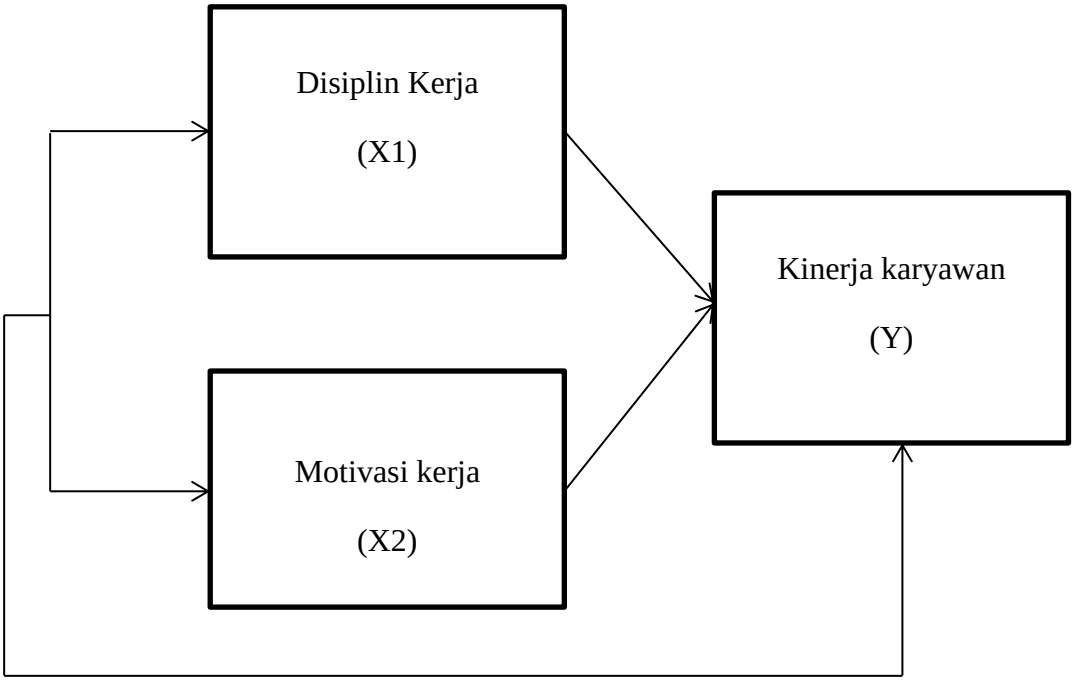
No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Alat analisi	Hasil penelitian
1	R. Hamdani Harahap (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alamsumatera Utara	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara. Disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara.
2	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang. (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Setia Tjahyanti, Nugrahani Tunggadewi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa keseluruhan model yang melibatkan tiga variabel secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

4	Irma Satya Indrianti (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda.	variabel disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan(X2), motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y).
5	Dr. Ignatius Jeffrey, Mahmud Soleman (2017)	*The Effect Of Work Discipline , Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance Of The National Resilience Institute Of The Republic of Indonesia*	Analisis regresi berganda.	disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.
6	Brigita Ria Tumilaar (2015)	*The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut.*	Analisis regresi linier berganda	disiplin, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, sementara motivasi sebagian tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: (Harahap, 2015), (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016), (Tjahyanti & Tunggadewi, 2015), (SATYA INDRIYANTI, 2015), (Jeffrey & Soleman, 2017), dan (Tumilaar, 2015).

2.5 Kerangka berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah disiplin (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Hipotesis penelitian adalah hipotesis karya (Hipotesis *Alternative* Ha atau H1), yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan*)* dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis *alternative* (Ha) dirumuskan dengan kalimat positif (Kuswanto, 2012)

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

1. H1: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans Batam.
2. H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans Batam.
3. H3: Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Trans Batam.