

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin menurut Siagian (2017) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tidak tertulis maupun tertulis serta dapat dijalankan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ridwan, 2019). Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk dapat

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

2.1.1.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), terdapat empat cara mengukur disiplin kerja, antara lain:

- 1) Taat Terhadap Aturan

Waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat Terhadap Aturan Lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan

4) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam

Pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2010). Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.2.1 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja Menurut Putra (2012) adalah sebagai berikut:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

2.1.3 Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Menurut Noor (2013) pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan

organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Kesimpulannya Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Termasuk kedalam fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai.

2.1.3.1 Indikator Pengawasan

Menurut Ranupandoyo (1990) indikator yang dipakai dalam variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan alat pengukur

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- 2) Menilai (Evaluasi)

Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

3) Mengadakan tindakan perbaikan

Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2017). Dari uraian diatas kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai uraian pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut Kasmir (2018) penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir. Dalam proses penilaian kinerja selayaknya dilakukan dengan terukur dan obyektif disaat pengumpulan informasi dan data atas pencapaian karyawan dan penilaian hanya dilakukan oleh orang berwenang yaitu atasan dari karyawan tersebut. Penilaian kinerja mencakup dari rencana kerja, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan. Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kuantitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kemampuan kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun lebih dari satu karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pengamatan oleh (Ichtiarini, 2019) dengan judul Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Hasilnya menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.

Pengamatan dikemukakan (Panjaitan, 2019) berjudul Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Output dari pengamatan ini menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Najib, 2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. Hasil dari pengamatan

menjelaskan bahwa beban kerja memiliki hubungan negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dikemukakan (Yolanda, 2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mido Pekanbaru. Hasil dari pengamatan ini menjelaskan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.

Pengamatan dikemukakan (Arianti, 2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja karyawan Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. Dari hasil pengamatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Adinda, 2022) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengamatan dikemukakan (Pribadi, 2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Peatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Widarta & Alfitri, 2022) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Munasib & Hasibuan, 2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengamatan dikemukakan (Fazira & Khoiri, 2022) berjudul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial serta simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Jurnal	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ichtiarini (2019)	Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.	Analisis linear berganda	Bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap

				kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.
2	Ervia Panjaitan (2019)	Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.	Analisis linear berganda	Output dari pengamatan ini menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	M Yusrin Najib (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan	Analisis Jalur	Bahwa beban kerja memiliki hubungan negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yolanda Sari (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mido Pekanbaru	Analisis linear berganda	Hasil dari pengamatan ini menjelaskan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.
5	Nisha Desfi Arianti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja karyawan Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun	Analisis structural equation modeling	Hasil pengamatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	Sisi Adinda (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang	Analisis liniear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Mas Agung Pribadi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Peatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
8	Alfitri & Widarta (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen	Analisis linear berganda	Bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Sri Hariati Hasibuan & Adi Munasib (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.
10.	Elzan Fazira & M. Khoiri (2022)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial serta simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dapat dilihat dari bagaimana perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya, hal ini didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh tinggi terhadap kinerja karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu

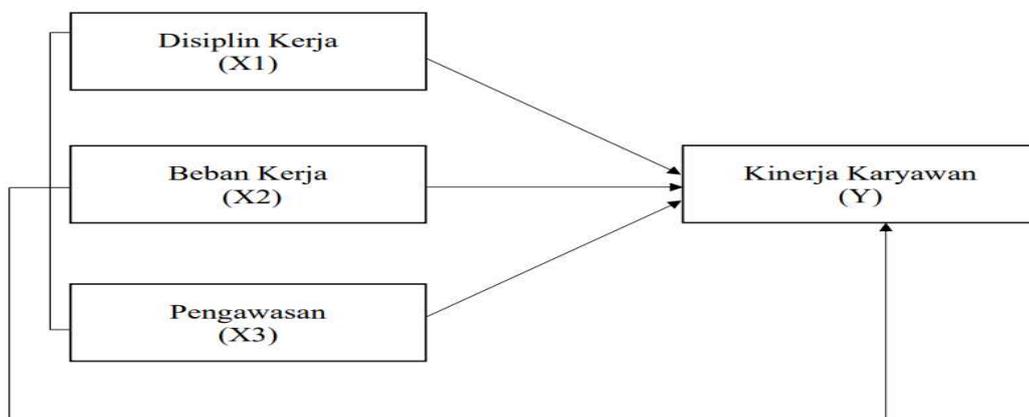
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki peran penting dalam proses produksi, dengan adanya pembagian beban kerja yang sesuai tentunya akan membuat karyawan maksimal mengeluarkan tenaganya. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang. Pernyataan ini didukung oleh (Irawati & Carollina, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang banyak akan menyebabkan hasil dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu atau tenaga yang sedikit dalam menyelesaikan banyak tugas tersebut.

2.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

(Gibson, 1996) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang

telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya. Hal ini didukung oleh (Napsan, 2020) adanya pengawasan yang tinggi akan menciptakan rasa kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi yang telah diciptakan dapat meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Dugaan awal bersifat tidak tetap dengan didasarkan pada rumusan masalah pengamatan, didapat dugaan awal yakni dijabarkan dibawah:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.