

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sarana yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, yang dapat merubah perilaku dan sikap serta meningkatkan tanggung jawab dan kesadaran mereka untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan (Manurung & Wasiman, 2022).

Disiplin penting untuk perusahaan yang sedang berkembang dikarenakan mampu mendorong karyawan supaya mematuhi kedisiplinan dalam pekerjaan individu dan kolektif mereka. Disiplin juga membantu dalam mengajar karyawan untuk mematuhi dan menghargai peraturan, prosedur, kebijakan yang ada untuk kinerja tinggi. Sementara (Silalahi & Bangun, 2020) menjelaskan bahwa seorang karyawan dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi jika mereka memenuhi standar yang didasarkan pada sikap, norma, dan tanggung jawab mereka.

Menurut (Ichsan et al., 2020) keberhasilan tujuan organisasi, baik di sektor publik (pemerintah) maupun sektor swasta, bergantung pada disiplin. Untuk itu, setiap organisasi harus memiliki kebijakan disiplin untuk pegawainya. Bagi pegawai, disiplin adalah kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka. Selain itu, organisasi juga akan menguntungkan jika

menerapkan kebijakan disiplin. Disiplin dan ancaman disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Di sini, Karena kedisiplinan penting dalam suatu organisasi, kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai kesediaan pekerja untuk mentaati peraturan yang sudah ada, misalnya datang dan pulang tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan mengerjakan pekerjaan dengan baik. Karena kinerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan perusahaan, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa disiplin karyawan yang mendukung.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin

Ada tiga jenis aktivitas kedisiplinan (Ichsan et al., 2020), yaitu meliputi :

1. Disiplin Preventif

Pendidikan diberikan untuk menghindari perilaku dan tindakan karyawan yang dapat menyebabkan masalah. Jadi, intinya adalah mencegah masalah sebelum terjadi. Mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin diri adalah tujuan utama dari program pendisiplinan ini. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menjaga kedisiplinan perusahaan atau manajemen, tetapi juga menjaga kedisiplinan mereka sendiri.

2. Disiplin Korektif

Untuk menangani pelanggaran aturan dan mencoba mencegah pelanggaran berikutnya, tindakan ini diambil. Tindakan ini disebut tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin Progresif

Aktivitas yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat dijatuhkan. Contoh sistem disiplin progresif adalah sebagai berikut :

a. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis langsung dari atasan dan disimpan dalam file karyawan. Jika karyawan gagal mengubah perilakunya dalam jangka waktu tertentu, maka akan dikenakan sanksi.

b. Peringatan lisan

Teguran yang disampaikan langsung oleh atasan saat kedatangan, dan apabila karyawan melakukan kesalahan yang sama di kemudian hari, mereka akan diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pemberhentian sementara

Jika pelanggaran terjadi lagi, karyawan tersebut akan dipecat sementara setelah mendapat peringatan dan tidak akan menerima kompensasi untuk beberapa waktu. Namun, jika pelanggaran terus berlanjut, Anda akan diberhentikan atau dipecat.

d. Pemberhentian atau Pemecatan

Karena berulang kali melanggar aturan dan melakukan kesalahan, karyawan diberhentikan dan dipecat. Urutan tindakan *disipliner* di atas tergantung pada beratnya hukuman. Jika terjadi pelanggaran serius seperti pencurian atau perkelahian, perusahaan biasanya akan segera mengambil tindakan untuk memutuskan hubungan kerja atau pemecatan.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Marjanuardi & Ratnasari, 2019) indikator disiplin kerja adalah :

1. Semua peraturan perusahaan harus dipatuhi saat melakukan pekerjaan. Agar dapat terlaksananya pekerjaan dengan nyaman dan lancar, maka pegawai mempunyai kewajiban untuk menaati peraturan kerja yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan pedoman kerja.
2. Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan diharapkan dapat digunakan secara efektif sesuai dengan standar ketenagakerjaan perusahaan, dan individu dapat memanfaatkannya seefektif mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Jika tanggung jawab pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada seseorang tidak sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi.
4. Tingkat ketidakhadiran merupakan salah satu cara untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran maka akan semakin disiplin pegawai tersebut.

2.1.2 Loyalitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan; ini berasal dari kata " loyal ", yang berarti setia. Menurut (Anwar, 2019) mengatakan bahwa tekad dan komitmen individu untuk mengikuti peraturan dan melakukannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tingkah laku dan

sikap kerja yang positif menunjukkan hal ini. Loyalitas sering dipahami sebagai komitmen, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap individu atau institusi. Dalam situasi ini, perusahaan merasakan perasaan kasih sayang dan kewajiban untuk memberikan perhatian dan perilaku sebaik mungkin kepada karyawannya.

Menurut (Anwar, 2019) Memanfaatkan keahlian dan keahlian yang dimiliki, loyalitas kerja dapat ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan secara bertanggung jawab, jujur di tempat kerja, mengembangkan hubungan kerja yang positif dengan supervisor, menjaga reputasi perusahaan, bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja, menegakkan disiplin, dan bekerja berjam-jam.

(Reiza Adelia Maulida, 2020) Tingkat loyalitas mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perusahaan dapat beroperasi dengan sukses jika mereka dapat mengendalikan tingkat loyalitas sebaik mungkin. Ini karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting bagi perusahaan atau instansi yang menjaga pekerjaan tetap ada dan kegiatan kerja tetap ada. Kesetiaan ini tercermin dari kesediaan karyawan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

(Akila, 2020) Loyalitas kerja adalah pengabdian, kepercayaan, dan kesetiaan kepada seseorang atau organisasi dengan penuh tanggung jawab dan berperilaku baik. Karena perusahaan sangat membutuhkannya untuk menentukan kemajuan atau kemunduran perusahaan di masa depan, karyawan yang setia akan sangat dihargai oleh perusahaan. Dalam situasi di mana

peraturan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik belum sepenuhnya dilaksanakan oleh karyawan, sikap ini tidak menunjukkan rasa setia terhadap perusahaan. Hai, ini harus segera ditangani agar perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut definisi yang diberikan di atas, loyalitas ialah keadaan psikolog yang mengikat karyawan beserta atasannya untuk tinggal, namun juga melibatkan bagaimana seseorang merasa menjadi bagian dari organisasi dan dengan setia mematuhi dan mengikuti hal-hal yang menjadi kewajiban, misalnya kesetiaan terhadap posisi, organisasi, dan pekerjaan mereka, yang semuanya bersedia mereka pertahankan., membela organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari perusahaan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas merupakan suatu kondisi psikologis.

2.1.2.2 Indikator Loyalitas

Menurut (Reiza Adelia Maulida, 2020) beberapa indikator loyalitas karyawan yaitu meliputi :

1. Peduli terhadap perusahaan, sumber daya manusia yang setia akan peduli terhadap perusahaan juga.
2. Merasa memiliki terhadap perusahaan, jika karyawan merasa bahwasanya kehilangan perusahaan seperti kehilangan diri sendiri.

3. Tetap bertahan dalam perusahaan, sumber daya manusia yang setia pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan meski perusahaan berkembang ataupun mundur.
4. Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan karena sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan akan menahan mereka untuk tidak melakukan turnover.
5. Tetap memiliki motivasi yang tinggi karena sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan biasanya juga memiliki motivasi yang tinggi.
6. Meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja karena sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan akan menahan diri untuk tidak melakukan turnover.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Akila, 2020) Istilah “kinerja” berasal dari kata “prestasi kerja” dan mengacu pada hasil kerja yang ingin dicapai oleh seorang kelompok atau individu. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan seorang pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam jangka waktu tertentu. Peranan karyawan sangatlah penting dalam memenuhi tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Selain waktu, tenaga dan keterampilan harus dipergunakan secara efisien dan efektif demi kepentingan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah hal terpenting untuk meningkatkan hasil kerja di tempat kerja. Karena keberhasilan perusahaan dapat diukur dari hasil kerja karyawannya, mereka sepenuhnya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan

perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan memajukan perusahaan di sisi lain.

Dari pernyataan di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja seorang pegawai diukur dari seberapa baik ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kinerja adalah contoh pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dan biasa digunakan sebagai dasar penilaian terhadap seorang atau lebih pegawai dalam suatu organisasi. Perilaku yang baik adalah langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Andriyani et al., 2020) kinerja ialah hasil kerja yang terdapat baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan, visi, misi dan tujuan perusahaan atau organisasi.

Afandi (Andriyani et al., 2020) menjelaskan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja :

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan peran pekerja, yang merupakan tingkat pemahaman dan penerimaan tugas yang diberikan kepada mereka.
- c. Tingkat motivasi pekerja, yang merupakan sumber energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi atau keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja, berbagai alat yang membantu bisnis berjalan lancar.

- f. Budaya kerja yakni cara pegawai bekerja yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin membantu pegawainya bekerja.
- h. Disiplin Kerja : Peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan mengikutinya agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator (Sadat et al., 2020), yaitu meliputi :

- a. Hasil kerja, yaitu meliputi kualitas ataupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
- b. Sikap ialah semangat kerja serta sikap positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.
- c. Inisiatif, ialah tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan secara khusus dalam hal penyelesaian berbagai masalah yang muncul.
- d. Pengetahuan pekerjaan, ialah pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan memberikan pengaruh langsung pada kuantitas dari hasil kerja.
- e. Disiplin waktu dan absensi ialah ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Penelitian Terdahulu

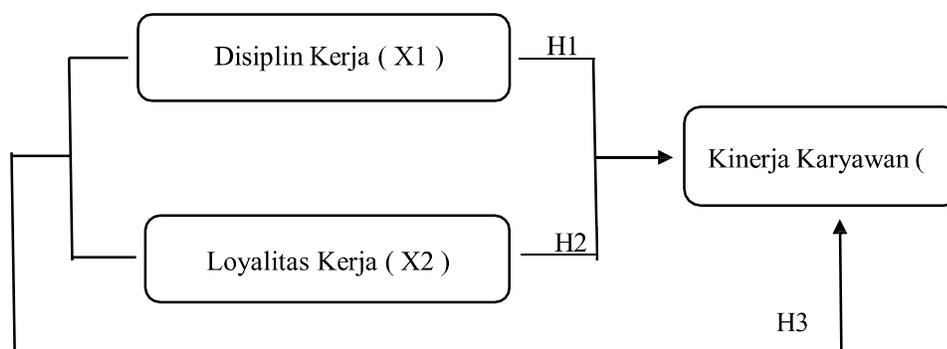
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Akila, 2020) Sinta 4	Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang	Analisi Regresi Linear Berganda	Variabel loyalitas kerja sebagai simultan sehingga memberi nilai positif pada kinerja karyawan
2	(Andriyani et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)	Metode Kuantitatif ialah analisis statistic dan angka	Diperoleh hasil bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan
3	(Anwar, 2019) Sinta 3	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm. Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan	Teknik analisis data dengan mempergunakan refresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara stimulant terhadap kinerja karyawan PT. Hm Sampoerna, Tbk
4	(Silalahi & Bangun, 2020), Sinta	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Metode deskriptif dan eksplanasi	Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Ichsan et al., 2020) Scopus	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah	Menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara	Disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

		Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan	variabel penelitian dan hipotesis pengujian	Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja
6	(Marjanuardi & Ratnasari, 2019) Internasional	Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam	Kuantitatif dengan bentuk deskriptif	Disiplin kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis
7	(Nurjaya, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	Menggunakan desain eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif	Disiplin kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona
8	(Reiza Adelia Maulida, 2020)	Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya	Regresi linear berganda	Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	(Sadat et al., 2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda	Variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	(Wangdra, n.d.)	Discipline And Motivation Analysis Of Employee Performance In Property Companies In Batam City	Metode analisis menggunakan jenis data primer	Variabel disiplin memberikan kontribusi yang signifikan dalam kinerja karyawan
11	(Manurung & Wasiman, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Siix Electronic Batam	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Hasil yang diperoleh mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif atas kinerja karyawan.

12	(Journal et al., n.d.)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon	Metode Kuantitatif	Disiplin kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis
13	(Panggabean et al., 2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian	Metode yang digunakan yakni pendekatan kuantitatif	Komunikasi, motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Qiyah & Siagian, 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard di Kota Batam	Uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda	Variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

Sumber : Peneliti (2023)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis mencoba untuk membuat rumusan hipotesis, yang meliputi :

H1 : Berpengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria

Global Persada.

H2 : Berpengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria

Global Persada.

H3 : Berpengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Satria Global Persada.