

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Pernyataan diatas diperkuat dengan pendapat Cottringer W (Luis R. Gomez-Mmeijia, David B. Balkin, & Robbert L. Cardy, 2012: 509) yakni Disiplin karyawan merupakan jalan bagi para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka membutuhkan perubahan perilaku. Misalnya beberapa pegawai biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, bertindak kasar kepada pelanggan, atau terlibat dalam melakukan pekerjaan yang tidak profesional.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Suatu perusahaan pasti memiliki peraturan ketat untuk mendisiplinkan karyawan, namun pelaksanaannya terkadang masih terdapat karyawan yang melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja memiliki beberapa tipe kegiatan pendisiplinan. Menurut Hani Handoko T (2014) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan tersebut meliputi:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif yaitu suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif merupakan tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh tindakan disiplin progresif yaitu:

- a) teguran secara lisan oleh atasan
- b) teguran tertulis skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- c) diturunkan pangkatnya
- d) dipecat

Suatu perusahaan yang memiliki kualitas, baik kualitas karyawan maupun kualitas sistem perusahaan tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan yang dibuat dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin dari peringatan sampe dengan pemecatan. Tindakan

tersebut dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan efek jera bagi karyawan untuk bisa bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat dibutuhkan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah dalam penilaian setiap karyawan. Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Berikut faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan saat penilaian disiplin kerja menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006: 101), yaitu:

1) Kualitas kedisiplinan kerja

Kualitas disiplin kerja meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

2) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Besarnya kontribusi karyawan akan membantu kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik

3) Kompensasi

Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan, atau perbaikan dari karyawan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.

4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal

Jarak tempat tinggal ke lokasi tempat bekerja perlu dipertimbangkan dalam penilaian kedisiplinan, hal ini terkait dengan ketepatan waktu datang bekerja.

5) Konservasi

Konservasi merupakan penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Peranan manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Oleh karena itu, untuk menggerakkan agar sesuai

dengan yang kehendaki organisasi tersebut maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 93) “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Selanjutnya menurut Azeem Mahmood & Asif Mahmood (2010) mengemukakan motivasi sebagai berikut Bahwa motivasi merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan hal yang terbaik. Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai. Motivasi yang sifatnya mengancam tidak baik untuk karyawan dalam jangka panjang, karena akan mengubah pola pikir karyawan itu sendiri. Akibatnya, karyawan akan melakukan hal yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

b. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam Bayu Fadillah, et all (2013;5) sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

c. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika beraktivitas sehari-hari. Terkadang potensi dan kapasitas seseorang mengalami penurunan dan terkadang statis atau tetap. Oleh karenanya, upaya pembinaan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (20016: 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dua jenis motivasi diatas sangat membantu setiap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pimpinan yang baik mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar terangsang untuk semangat bekerja. Bagi karyawan yang mentalnya rendah, motivasi positif lebih disukai karena tidak ada tekanan dengan bayang - bayang hukuman dari pimpinan.

d. Tujuan Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2016: 146) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Menigkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
Perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia yang dalam hal ini yaitu karyawan. Kepuasan karyawan akan terwujud apabila dapat bekerja dengan tenang dan penuh semangat. Suasana pekerjaan yang harmonis akan membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Didalam suatu instansi banyak hal yang harus diperhatikan salah satunya yaitu memperhatikan kinerja karyawan agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan instansi. Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pada menurut para ahli di atas bahwa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Moh.Naufal Fanani,et,el,2020) Mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

- 1) Kompensasi.
- 2) Lingkungan kerja.
- 3) Budaya organisasi.
- 4) Kepemimpinan.
- 5) Motivasi kerja.
- 6) Disiplin kerja.
- 7) Kepuasan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2015) Mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai bila sebagai berikut, yaitu :

1) Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas kerja yaitu dimana para karyawan menjalankan tugas dengan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sesuai dengan keinginan perusahaan.

2) Kualitas Hasil Kerja

Kualitas kerja yaitu dimana seseorang karyawan dapat bekerja dan dapat bertahan seberapa lamanya dalam satu harinya. Kualitas kerja bisa dilihat dari kecepatan kerja para karyawan dengan tugas masing - masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan bisa menyelesaikan tugas pekerjaan dengan akurat (tidak ada kesalahan).

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu dimana karyawan mendapatkan amanah yang sudah diberikan perusahaan dan harus menyelesaikan kewajiban dalam pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Judul	Hasil
1	Muhammad Taufiek Rio S. (2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Robinson Lampung”	Tingkat (X1) disiplin kerja karyawan Hotel Robinson Lampung. Tingkat (X2) Motivasi kerja karyawan Hotel Robinson Lampung dan tingkat (Y) kinerja karyawan Hotel Robinson Lampung.
2	Dani Praditya Setiawan (2021)	“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Lampung”	Disiplin kerja berpengaruh dan sementara itu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penulis 2024

C. Kerangka Teori

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan peneliti terdahulu, Maka dapat disusun suatu kerangka teori dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Sumber: Penulis 2024

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang akan nantinya dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data dan menjadikan peneliti menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.

1. Diduga bahwa Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja (Y) karyawan pada PT Tiga Satu Sembilan Pilar.

2. Diduga bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja (Y) karyawan pada PT Tiga Satu Sembilan Pilar.
3. Diduga Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja (Y) karyawan PT Tiga Satu Sembilan Pilar.