

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi tertentu di mana orang-orang perusahaan atau organisasi tunduk pada peraturan dengan kesungguhan hati, kerja merupakan semua kegiatan insan yang dikerjakan demi mengejar tujuan perusahaan (Dewi & Harjoyo, 2019). Disiplin kerja adalah karyawan yang didalam perusahaan bekerja mengikuti peraturan yang ada dan dilakukan tanpa adanya paksaan, namun harus dengan adanya kesadaran dari karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan bisa diartikan bilamana karyawan selalu tiba serta pulang tepat waktu, melakukan setiap pekerjaan dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta adat norma sosial yang berlaku (Zebua, 2018). Disiplin kerja adalah sikap tindakan positif individu seperti menghargai, menghormati, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan menerima segala akibat yang terjadi jika melanggar peraturan yang dibuat (Susanto, 2019).

Disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan karyawan yang datang dan pulang tepat waktu serta sikap kesediaan, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan dikenakan sanksi atau hukuman atas pelanggaran yang diperbuat, Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mencapai sikap perilaku dan tindakan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta secara proaktif mengambil tindakan yang diperlukan tanpa perintah dari pemimpin (Farida & Hartono, 2016). Tujuan utama disiplin untuk meningkatkan efisiensi

semaksimal mungkin dengan cara menghindari pemborosan waktu dan tenaga (Marpaung et al., 2019). Untuk mencapai tujuan disiplin, perlu memperhatikan unsur-unsur dalam disiplin yaitu, pertama menetapkan peraturan secara jelas dengan bentuk hukuman yang sama bagi setiap karyawan, kedua menjelaskan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka, ketiga memberikan kepada tenaga kerja tentang apa, dan bagaimana memenuhi aturan-aturan serta tata tertib pekerjaan, keempat penyelidikan dilakukan seksama dari latar belakang setiap suatu peristiwa, dan yang terakhir tindakan disiplin senantiasa tegas bila terjadi peristiwa pelanggaran peraturan (Farida & Hartono, 2016).

Berikut adalah indikator kedisiplinan yang dapat digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pada karyawan dalam perusahaan seperti disiplin waktu yaitu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan selama saat jam kerja, disiplin peraturan yaitu karyawan yang melaksanakan tata tertib dan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan sikap loyal, dalam arti taat mengerjakan tugas dan patuh pada peraturan serta tata tertib perusahaan, disiplin tanggung jawab yaitu karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya seperti dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang terawat dengan baik sehingga untuk mendukung kelancaran operasional produksi perusahaan serta kesanggupan karyawan menghadapi tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Dewi & Harjojo, 2019).

Terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian sekarang sebagai berikut :

1. Judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pr. PIn Persero Rayon Aek Kanopan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui secara paralel terdapat pengaruh

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan (Zebua, 2018).

2. Judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019).
3. Judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulugo Cabang Kawangkoan. Tujuan penelitian mengetahui pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan (Kasenda et al., 2016).
4. Judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Tujuan penelitian menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Medan (Marpaung et al., 2019).

2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan atau sebagai penggerak, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan potensial bawahan untuk dapat bekerja sama secara efektif sukses mencapai tujuan perusahaan (Farida & Hartono, 2016). Motivasi adalah faktor penggerak ataupun dorongan yang bisa memicu keluarnya semangat serta

mampu mengganti sikap insan yang mengarah pada hal positif dan berguna untuk tiap individu (Dewi & Harjoyo, 2019).

Motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu dengan tujuan pribadi. Sikap dan nilai yang dimaksud adalah suatu yang *visible*, yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019). Motivasi adalah keinginan yang berasal dari individu karena terinspirasi, tersemangati, serta terdorong untuk melakukan kegiatan suatu pekerjaan dengan keikhlasan, kesungguhan hati sehingga hasil kinerja yang di dapat berkualitas (Farisi et al., 2020).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak kepribadian seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan tekun sesuai dengan tugas yang sudah diamanahkan demi mencapai hasil yang optimal.

Adapun teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang membagi 5 kebutuhan manusia, yang pertama adalah kebutuhan fisiologikal, kebutuhan yang dimana dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kedua ada kebutuhan rasa aman yaitu perlindungan keselamatan karyawan dari bahaya apapun selama jam kerja berlangsung, jaminan kelangsungan kerja bagi karyawan dan jaminan hari tua saat sudah tidak bekerja lagi. Ketiga kebutuhan sosial, dimana kebutuhan akan persahabatan, interaksi yang erat dengan orang lain, tentunya didalam perusahaan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak dan tim yang baik. Keempat yaitu kebutuhan penghargaan yang mencakup keinginan dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas keterampilan, kemampuan dan efektifitas kerja seseorang. Kelima kebutuhan aktualis diri yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi dari seseorang, kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki seseorang (Dewi & Harjoyo, 2019).

Terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian sekarang sebagai berikut :

1. Judul Penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara uji parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020).
2. Judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian yang menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arisanti et al., 2019).
3. Judul penelitian Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SatNusa Persada Tbk. Tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Safitriani & Herman, 2020).
4. Judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui serta menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai (Hasibuan & Silvy, 2019).

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017).

Kinerja merupakan tingkah laku secara nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang-orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya (Tamping et al., 2019). Kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Ekhsan, 2019).

Dari definisi di atas berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan untuk mencapai suatu kinerja yang baik. Pada dasarnya unsur yang baik tentu saja sumber daya manusia, walaupun banyaknya perencanaan yang telah dipersiapkan dengan baik tetapi seseorang ataupun sekelompok orang yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki dorongan semangat yang besar terhadap pekerjaan tersebut, mengakibatkan perencanaan sia-sia.

Meningkatkan kinerja karyawan secara umum diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja adalah proses pencatatan dan pengukuran pencapaian misi melalui hasil yang ditunjukkan seperti produk, jasa, ataupun proses. Tujuan pengukuran kinerja agar memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan mengikuti standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan tindakan yang diinginkan (Masram & Mu'ah, 2017).

Dalam konsep Bernadin & Russel (1993) mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan yaitu *Quality*, tingkat sejauh mana proses serta hasil kegiatan yang dilakukan mendekati tujuan. *Quantity* yaitu besarnya jumlah yang dihasilkan seperti rupiah, jumlah unit, serta kegiatan yang terselesaikan. *Timelines*, tingkat sejauh mana pelaksanaan aktivitas yang terselesaikan dengan tepat waktu. *Cost-Effectiveness*, tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan (keuangan, manusia, material, dan teknologi). *Need for supervisor*, tingkat sejauh mana karyawan

melakukan pekerjaan tanpa pengawasan supervisor. *Interpersonal impact*, sejauh mana karyawan memelihara harga diri, reputasi yang baik dan juga bekerja sama dengan rekan kerja (Adamy, 2016).

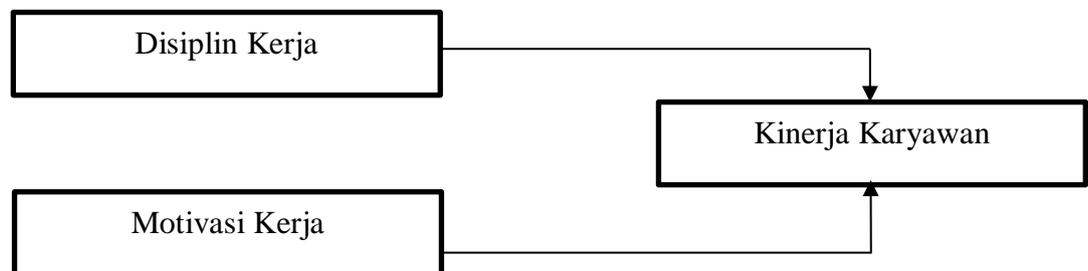
Terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian sekarang sebagai berikut :

1. Judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tamping et al., 2019).
2. Judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Tujuan penelitian ini mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan sebesar 64,1% disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Suwanto, 2019).
3. Judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic (Ekhsan, 2019).

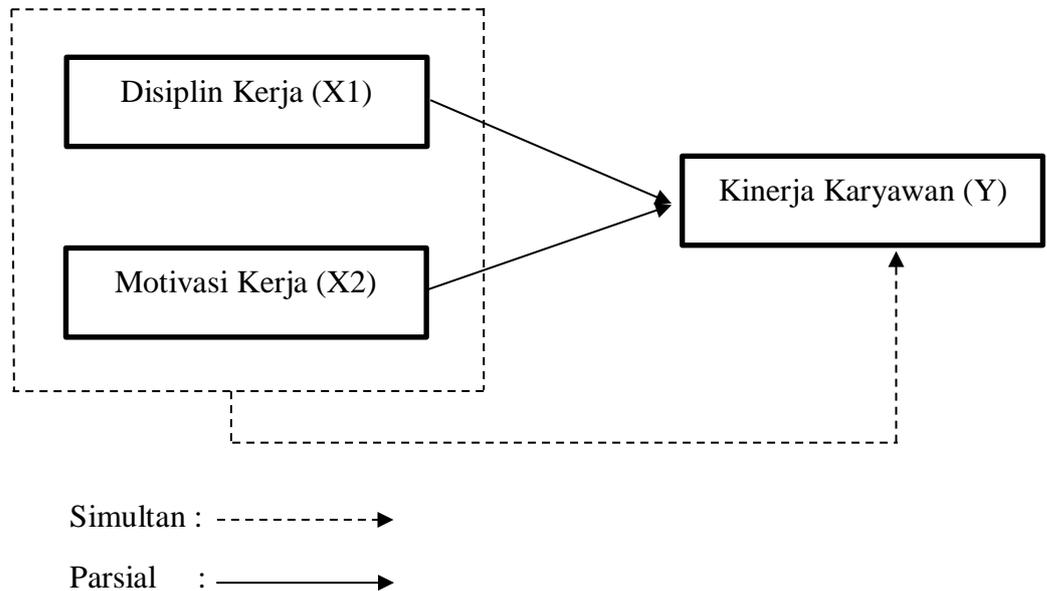
4. Judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Tujuan penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman terhadap etika kerja islami sebagai variabel *moderating* studi kasus pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Beringharjo Yogyakarta. Menunjukkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pemaham karyawan terhadap etika kerja islami secara serempak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Indriyati, 2017).

2.3 Model Konseptual

Pada penelitian ini, peneliti membuat kerangka konseptual penelitian agar lebih sistematis serta terarah. Bagan penelitian ini untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Timika.



Gambar 2. 1 Model Konseptual



Gambar 2. 2 Model Hipotesis

Dari gambar tersebut peneliti mengilustrasikan bahwa variabel independen yang terdiri Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan disiplin kerja, pengembangan karir dan motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusa Persada Tbk Batam (Safitriani & Herman, 2020).

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang mengandung dugaan ataupun jawaban sementara yang akan diuji secara empiris.

2.4.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. PLN Persero Rayon Aek Kanopan. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM dikerjakan sesuai rencana, apabila karyawan tidak disiplin kurang baik maka kinerja serta penerapan fungsi-fungsi MSDM juga akan berdampak buruk (Zebua, 2018), sedangkan hasil dari penelitian lainnya

menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka (Susanto, 2019).

Disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan ataupun kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, selain itu sebagai sarana atau alat bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan, apabila disiplin kerja pada karyawan tinggi, maka kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kelangsungan usaha itu sendiri. Begitupun sebaliknya, jika disiplin karyawan buruk maka dapat mengakibatkan merosotnya eksistensi dan menghalangi untuk bersaing dengan pesaing lain. Oleh sebab itu, dengan adanya sanksi bagi yang melanggar peraturan, dapat meminimalisir terjadinya kinerja karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian terdahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja pada kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang menyatakan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Semakin tinggi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, maka akan semakin baik juga perkembangan perusahaan untuk masa yang akan datang (Farisi et al., 2020) sedangkan hasil dari penelitian lainnya menunjukkan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Arisanti et al., 2019).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk bisa berusaha lebih keras lagi dalam bekerja. Dengan

adanya dorongan atau motivasi, dapat meningkatkan perilaku karyawan menjadi lebih baik. Apabila motivasi kerja pada karyawan tinggi, maka semangat kerja karyawan akan tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan perusahaan memperoleh hasil yang optimal. Begitupun sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka hasilnya kurang optimal karena kurangnya semangat yang muncul dalam diri karyawan.

Berdasarkan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian terdahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja pada kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingginya juga disiplin kerja pada karyawan. Semangat dari karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal dengan tetap mematuhi peraturan yang berlaku dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Apabila motivasi karyawan rendah, maka disiplin kerja akan menurun sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk, karena semangat kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan banyaknya pelanggaran karyawan dan menimbulkan masalah serius yang merugikan perusahaan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya motivasi dan disiplin kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan (Tamping et al., 2019). Hasil dari penelitian lainnya yang menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SatNusantara Persada TBK (Safitriani & Herman, 2020).

Berdasarkan hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian terdahulu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

