

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021:193), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, produktivitas kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai lebih cepat dengan disiplin yang kuat dibandingkan dengan disiplin yang kurang sehingga akan menciptakan hambatan dan menunda proses.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Nitismito (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. disiplin kerja merujuk pada sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia untuk mengikuti aturan tersebut tanpa penolakan terhadap sanksi yang mungkin diberikan jika aturan dilanggar. Tujuan disiplin, baik secara individu maupun secara kolektif, adalah untuk mengarahkan perilaku seseorang ke arah yang sejalan dengan realitas yang harmonis. Untuk mencapai hal ini, penting untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan (Nurakhim *et all* 2024). Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: 1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah. 2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. 3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik. 4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan. 5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
3. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
6. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah.
7. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.
8. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka produktivitas kerja dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Hafidzi (2019:52), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan pekerjaan, aturan yang fleksibel serta faktor internal yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa (Sutrisno, 2017:116-120). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai menurut (Sunnyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan.

5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi dari motivasi kerja menurut (Purba & Tambun, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan Itu Sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan Dalam Bekerja
8. Material Insentif
9. Nonmaterial Insentif

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan organisasi. Jika produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka organisasi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:341), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, hubungan antara atasan dan bawahan dan jaminan sosial. (Sedarmayanti, 2017:71). Menurut Siagian dalam Supriyanto (2019), indikator produktivitas kerja meliputi kinerja, efisiensi waktu, kuantitas pekerjaan, etos kerja dan kedisiplinan. Tingkat produktivitas kerja juga dipengaruhi faktor pendidikan, sikap, keterampilan, mental, disiplin, etika kerja, gizi, motivasi, pendapatan, kesehatan, suasana kerja, relasi industrial Pancasila, manajemen, teknologi, jaminan sosial, fasilitas produksi, dan peluang prestasi (Sedarmayanti, 2017:343). Selanjutnya Nawawi dalam Oemar, Alamsyah dan Riansyah (2018) menyatakan bahwa sumber produktivitas adalah penggunaan pikiran, tenaga jasmani, waktu, ruangan dan material atau bahan.

2.2 Tinjauan Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ismartaya, Erna Yuningsih, Mutiara Rengganis 2023	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT.ABC	X1 = Beban Kerja, X2 = Stress Kerja Y = Motivasi Kerja Z = Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja, beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.
2	Langda Aditya Wijaya, Nur Laily, 2021	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja	X1 = Disiplin Kerja X2 = Kompensasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi

		Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening	Y = Motivasi Kerja Z = Kinerja Pegawai	berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
3	Alya Azzura Irfan, Pontjo Bambang Mahargiono, 2023	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur
4	Andi Haryningsih Asfar, Rita Anggraeni, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Disiplin Kerja Z = Motivasi Y = Kinerja Pegawai	Variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah, Riduan Siagian, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai Z = Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh

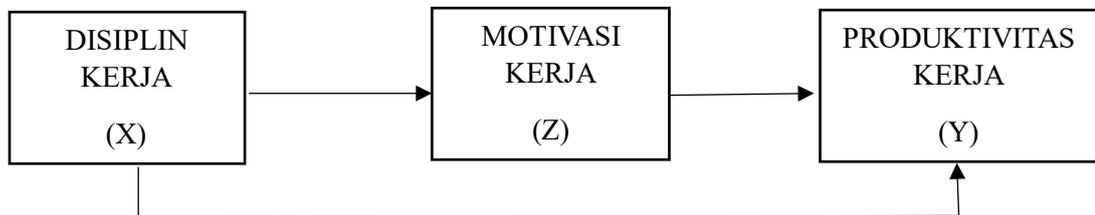
				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja
6	Wahyu Adi Prabowo, 2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja PT. Langgeng Makmur Sidoarjo	X1 = Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Z = Motivasi Y = Produktivitas Kerja	Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh Uji T kepemimpinan terhadap motivasi $0,000 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan); disiplin kerja terhadap motivasi $0,008 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan); kepemimpinan terhadap produktivitas kerja $0,045 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan); disiplin kerja terhadap produktivitas kerja $0,021 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan); motivasi terhadap produktivitas kerja $0,045 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan).
7	Rizal Bramasta, Metik Amike, Dian Citaningtyas Ari Kadi, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	X1 = Beban Kerja X2 = Disiplin Kerja Z = Motivasi Kerja Y = Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. AUTO 2000 Madiun. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh

				<p>positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. AUTO 2000 Madiun. Kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. AUTO 2000 Madiun. Hasil lainnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pegawai PT. AUTO 2000 Madiun. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja pegawai PT. AUTO 2000 Madiun.</p>
8	Afia Halida Nadiaty, Amin Wahyudi, Untung Sriwidodo, 2019	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik	$X_1 = \text{Beban Kerja}$ $X_2 = \text{Stress Kerja}$ $Z = \text{Motivasi Kerja}$ $Y = \text{Produktivitas Kerja}$	<p>Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memediasi antara pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja.</p>

				Motivasi kerja memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.
--	--	--	--	--

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual adalah suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan untuk memecahkan suatu masalah dalam bentuk bagan yang terstruktur. Biasanya kerangka konseptual menjelaskan hubungan antara variabel dalam proses analisis. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1
Model Kerangka Konseptual

Hipotesis :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2018), disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian Pradipto dan Rahardja (2015) mengutarakan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap

kinerja pegawai. Ilham et al. (2020) juga sejalan bahwa dalam penelitiannya ia menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Khoiriyah et al. (2019), dengan adanya motivasi, pegawai yang berkerja dapat lebih berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi dalam produksinya. Menurut hasil penelitian Priyanto (2016), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jeffrey dan Dinata (2017), menghasilkan pernyataan yang serupa jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu, Efendi et al. (2020) juga menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Rivai (2009:78) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiediaan dari pegawai dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Semakin disiplin pegawai maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, 2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Sedangkan menurut (Wardhana & Choerudin, 2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan melalui variabel motivasi sebagai intervening.