

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Disiplin kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012).

Rivai (2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadap standart kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan.

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Handoko (2010) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengefektifkan suatu organisasi sangat membutuhkan dan hanya dapat diwujudkan dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Dan tidak hanya itu dalam suatu perusahaan disiplin merupakan 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 dengan meningkatkan prestasi kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2010) kinerja karyawan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan sesama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Mangkunegara

(2010), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009), indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas.

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab.

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Wilson Bangun, 2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilankaryawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.2 Tabel Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa bahan yang menjadi rujukan untuk penelitian, diantaranya :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	- Ni Kadek Ira Agustini - A.A Sagung Kartika Dewi. (2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.	Alat yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer IBM SPSS.	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variable kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin <i>Restaurant&Bar</i> Bali.
2.	- Joko Rodudi - Taofik Hidajat. (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.	Alat yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 16.	Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.
3.	- Vivi Nila Sari, SE, MM. - Elfa Fitriani, SE, MM. - Ika	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api (Persero) Divisi Regional Ii	Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan alat program SPSS.	Hasil penelitian ini bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan uji

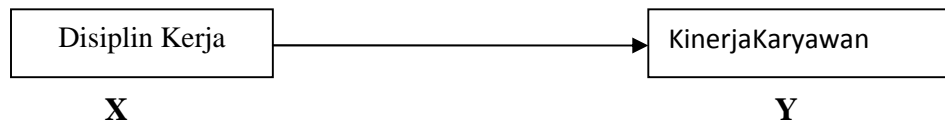
No	Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
	Nusfita. (2016)	Sumatera BaraT.		koefisien determinasi (R) nilainya adalah 0,929.
4.	- Nurul Laili - Achmad Usman - Sutopo. (2014)	Pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Lestari Sentratama Sidoarjo	Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	- Siska Agustina Dewi - M. Trihudyat manto (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Data diolah dengan alat analisis regresi linier berganda dengan alat program SPSS.	Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	- Riza Devi Afriana - Supriyatn. (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hero Supermarket Tbk	Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan alat uji program SPSS.	Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
7.	- Muhamma d Rifqi Azhari - Prijati. (2018)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Multimedia Karya Sejahtera Malang	Metode Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Ivonne A. S. Sajangbati (2013)	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda dengan alat uji program SPSS.	Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
9.	- Sarah Resti Desiawand ini - Siti Rokhmi Fuadati. (2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Uji asumsi klasik dan analisis regresi linierberganda, untuk menguji danmembuktika n hipotesis penelitian dengan alat uji Program SPSS.	Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja

No	Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
				terhadap kinerja karyawan.
10.	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Alat yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer IBM SPSS.	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adapun secara parsial dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedang disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus ditetapkan disiplin kerja yang baik, hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Dari kerangka model dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Hubungan Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

Joko Rudadi, Taofik Hidajat (2020), di penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang” dimana metode ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. Oleh karena itu dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja (X) Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).