

BAB II

TINJAUAN PUTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang di percayai merupakan tanggung jawabnya. Dengan kata lain kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. (Hasibuan, 2018:193)

Menurut Saleh dan Utomo (2018:28-50) disiplin merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan perusahaan atau organisasi.

Menurut Rizky dan Suprajang (2017:49) maksud dan sasaran terpenuhinya disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Adapun tujuan disiplin kerja yaitu :

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah atasan.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan hasil yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Menurut Hasibuan (2018:195) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan atau organisasi.

Indikator – indikator disiplin diantaranya yaitu :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam mentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan merupakan suri teladan dan panutan bagi para bawahannya, Pemimpin harus memberikan contoh seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kegiatan karyawan terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (Pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan tercipta kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan persatasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu harus ada /hadir di tempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Ketegasan kepemimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi MSDM pada perusahaan juga kurang baik.

2.1.2 Pelatihan

Menurut Sinambela dalam Simamora (2018:169) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Dalam hal ini, pelatihan membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa datang.

Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:121) pelatihan adalah “*Training is the proses of teaching new employes the basic skill need to perform their jobs*“, artinya pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaanya. Terdapat beberapa alasan kerja mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah :

- a) Pegawai yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b) Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja . perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses, seperti munculnya teknologi baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya dapat menggunakan teknologi tersebut.
- c) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Dengan meningkatnya kemampuan seseorang (dengan asumsi faktor lain seperti gaji atau upah dan lingkungan kerja dalam kondisi yang baik), maka kemampuan akan dapat meningkatkan produktivasi pegawai.
- d) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya ada pelaksanaan pekerjaan yang di keluarkan oleh aosiasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau kesehatan dan keselamatan kerja.

1. Tujuan Pelatihan

- a) Untuk mengembangkan pelatihan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat di selesaikan secara rasional.
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

2. Indikator Pelatihan

Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:135-136) indikator pelatihan meliputi berikut ini :

- a) Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan maka para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.
- b) Peserta
Peserta pelatihnya tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c) Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak kecapai oleh perusahaan dan materi perusahaan pun harus update agar si peserta dapat masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- d) Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- e) Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang di tentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang di harapkan pelatihan yang akan di selenggarakan.
- f) Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terurut. Dengan menentukan sasaran yang tepat, pelatihan akan berjalan sesuai dengan sasaran yang dicapai.

2.1.3 Motivasi

Menurut Sahir, dkk dalam Hamzah Uno (2022:60) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi kerja dipengaruhi oleh psikologis seseorang dalam membangkitkan,

mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan sukarela yang diarahkan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati dalam John Baldoni (2018:71) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses yang aktif yang di dorong oleh serangkain tindakan dikelompokkan menjadi 3 yaitu :

- 1) *Energize* (memberikan daya), yaitu pimpinan melakukan proses motivasi dengan:
 - a. *Exemplive*, yaitu motivasi di mulai dengan memberikan contoh baik dan pemimpin harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi yang mereka pimpin.
 - b. *Communicate*, yaitu pimpinan harus mengkomunikasikan dengan jelas visi, misi, dan tidak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.
 - c. *Challenge*, yaitu pimpinan memberikan tantangan dan merumuskan tanytangan yang penuh daya dan menarik dengan menggunakan imajinasi dan kreativitas orang dalam mencapai tujuan.
- 2) *Encourage* (mendorong), yaitu pimpinan mendukung proses dari motivasi dengan :
 - a. *Empower* (pemberdayaan), yaitu proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan di beri wewenang melakukan pekerjaanya. Pemimpin belajar bahwa kekuatan mereka berasal dari orang lain.
 - b. *Coaching* (pelatihan), yaitu proses dengan interaktif melalui pimpinan dan supervisor dalam menyelesaikan persoalan kinerja atau mengembangkan kemampuan orangnya. Pemimpin memberikan dukungan yang benar kepada orang untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga ditemukan hubungan antara pimpinan dengan pekerja. *Coaching* juga merupakan permulaan proses menciptakan pemimpin masa depan.
 - c. *Recognize* (Pengakuan), yaitu Fundamental bagi setiap orang bahwa kita ingin mengenal apa yang kita lakukan dan bagaimana kita melakukannya. Pemimpin yang mengenal bawahan harus menunjukkan perhatian atas pekerjaan yang di lakukan.
- 3) *Exhort* (mendesak) yaitu pimpinan menciptakan pengalaman dalam motivasi berdasarkan :

- a. *Sacrifice* (pengorbanan) yaitu ukuran pelayan yang paling benar, menempatkan kebutuhan orang lain di depan kebutuhan diri sendiri. Pengorbanan juga merupakan ukuran kepemimpinan karena menemukan karakter dan keyakinan dalam menciptakan kondisi dimana motivasi dapat terjadi.
- b. *Inspire* (inspirasi), yaitu motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi, karena berasal dari dalam diri sendiri. Proses di pelihara dengan memperhatikan orang lain mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang melakukan hal benar bagi orang sering berkomunikasi, memberdayakan dengan penuh semangat, meng-*coach* secara reguler, dan berkorban untuk orang lain.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Menurut Norawati dan Fahriani (2022:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan perannya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran standart atau nilai tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:204) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan dan kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun non materi, baik yang dapat dihitung dan dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan adanya kinerja yang tinggi, maka segala sesuatu yang direncanakan organisasi dapat mencapai tujuan dan teralisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang di butuhkan oleh pekerjaan. Menurut Sudaryo, Aribowo,

dan Sofiati dalam Mathis dan Jackson (2018:205-207) menyatakan bahwa indikator kinerja ada 4 yaitu:

1) Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2) Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3) Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka Panjang bagi semua bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen

2.2 Penelitian Terdahulu

Adinda Farhah DKK (2020) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri; 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri; 3) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja; 4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Untuk mencapai tujuan penelitian, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain analisis jalur. Sampel penelitian sebanyak 44 karyawan yang diambil secara acak proporsional dari 77 staf/karyawan pada masing-masing bagian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh total motivasi kerja sebesar 23,83 persen yang terdiri atas: pengaruh langsung sebesar 14,52 persen, dan berpengaruh melalui disiplin kerja sebesar 9,31 persen. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 20,34 persen. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,38 persen. Secara total motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,60 persen. Hasil tersebut merekomendasikan bahwa perlu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Syamsul Hidayat DKK(2021) Populasi penelitian adalah seluruh guru SMPIT Raflesia. Sampel berjumlah 45 personel. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikan sebesar 0,05. Data dikumpulkan dengan kuesioner disiplin kerja, motivasi dan kinerja guru. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian, 1) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61 % dengan kategori kuat, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya. 2) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,487, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24 %

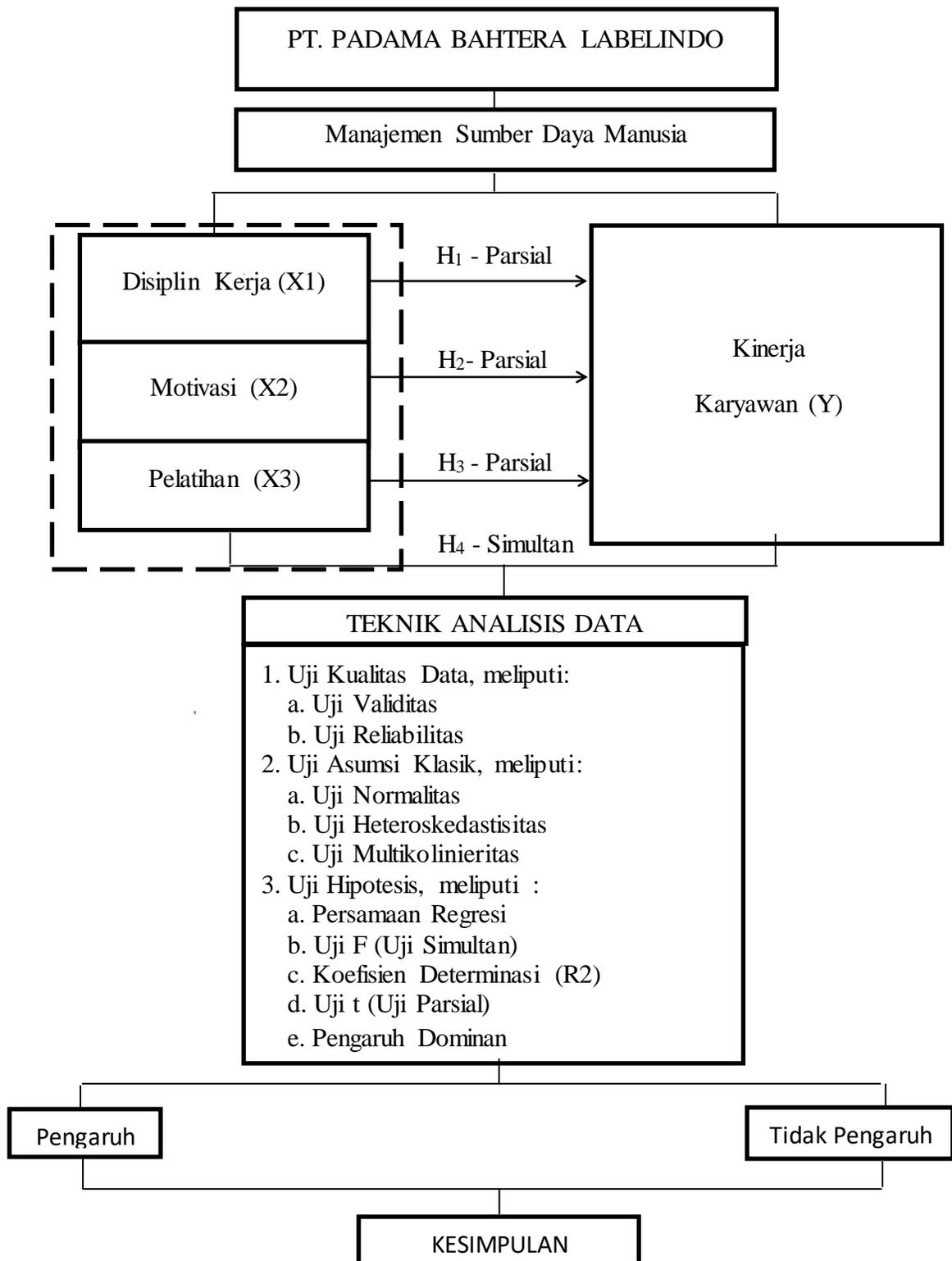
dengan kategori rendah, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. 3) Terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728.

Irfan Rizka Akbar, dkk (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,996 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,652 > 2,002$). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X_1 + 0,322X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 54,6%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($34,339 > 2,770$).

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Adinda Farhah DKK (2020)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Motivasi kerja Displin kerja Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 62,60 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Syamsul Hidayat DKK(2021)	PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPIT KECAMATAN CIMANGGIS KOTA DEPOK	Displin kerja Motivasi kerja Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 61% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Irfan Rizka Akbar DKK(2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren	Disiplin kerja Motivasi Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 45,8% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal Terkait (2021)

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, dimana $i = 1,2,3$ berarti secara simultan disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, dimana $i = 1,2,3$ berarti secara simultan disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo.

