

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Hasibuan dalam M.Basri Kamal (2015), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran pegawai menaati peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ruri Anjayani (2017) ada dua bentuk-bentuk disiplin, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan

korektif sering berupa suatu bentuk hukuman yang di sebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action).

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno dalam Rama Hilman Utama (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1) Kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegahkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

- b) Melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin

Sutrisno dalam Rama Hilman Utama (2020) disiplin dibagi dalam tiga dimensi di antaranya adalah :

1) Tertib terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Tertib terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Tertib terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara hubungan dengan unit kerja lain.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi pada umumnya merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan memperhatikan kegiatan tertentu. Memahami motivasi merupakan tugas penting manajer, karena manajer bertindak melalui orang lain. Dengan demikian memahami motivasi orang lain, yang mendorong seseorang bertindak atau bekerja penting dilakukan oleh manajer.

Menurut Nandang S. Zenju (2018) Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang bisa mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi yaitu keadaan intern diri seseorang dengan mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya pada sasaran tertentu. Terdapat hubungan yang begitu erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila para pegawai merasa bahagia terhadap pekerjaannya, maka mereka umumnya mempunyai disiplin.

Penelitian terhadap motivasi menunjukkan kesimpulan yaitu analisis yang harus memusatkan pada faktor-faktor yang menimbulkan atau mendorong aktivitas para individu. Dan motivasi berorientasi proses dan berhubungan dengan pilihan, arah, tujuan, dan balas jasa perilaku yang diterima atas kinerja.

Dari pengertian motivasi kerja di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya

dorong atau penggerak yang di berikan pimpinan kepada pegawai agar menunjukkan kerja keras dan ketekunan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Melayu dalam Ruri Anjaiyani (2017) tujuan motivasi kerja yaitu :

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pencapaian tujuan kegiatan motivasi ini sangat menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan didukungnya motivasi yang tinggi, kinerja pegawai yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Ruri Anjayani (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain yaitu :

1) Keluarga dan Kebudayaan

Dalam prestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan seperti orang tua dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan cara berfikir pegawai. Jika dirinya mampu dalam melakukan sesuatu, maka akan termotivasi untuk melakukan dengan baik.

3) Pengakuan dan Prestasi

Lebih termotivasi bekerja apabila diperhatikan dan diakui oleh pimpinan dan rekan kerjanya.

4) Cita-cita atau Aspirasi

Target yang ingin di capai dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan sesuai tujuan organisasi.

5) Kemampuan Belajar

Diukur dari taraf perkembangan berpikir pegawai dalam melakukan pekerjaan.

6) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologi pegawai sangat mempengaruhi factor motivasi kerja.

7) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan dalam bekerja harus mendukung positif agar motivasi pegawai dalam bekerja meningkat.

8) Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Kondisi yang sifatnya kondisional seperti keadaan emosi pegawai, gairah belajar dan situasi dalam keluarga.

9) Upaya pimpinan memotivasi pegawai

Pimpinan harus dapat mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

d. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Melayu dalam Ruri Anjayani (2017) Jenis-jenis motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

- 1) Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja pegawai akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif) manajer memotivasi pegawai dengan standar mereka dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam Ruri Anjayani (2017) adalah :

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang sangat kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan Kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak diri sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak

ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan Melayu dalam A.Aji Tri Budiyanto dan Amelia Katini (2015) kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang ditentukan.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sartika dalam Benny Nugroho dan Budhi Satrio (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
- 2) Kemampuan karyawan. Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional

serta termotivasi yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya.

- 3) Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
- 4) Motivasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik untuk menjaga, mengelolah karyawan serta dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
- 5) Lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2018) yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah ketaatan dalam prosedur disiplin dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ide dari penampilan aktifitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas hasil kerja.

2) Pemanfaatan waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan atau suatu hasil produksi dapat di capai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama. Kordinasi dengan hasil produk yang lain memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

3) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kerja sama

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

4. Bandar Udara Tambolaka Sumba Barat Daya

Bandar Udara Tambolaka merupakan Lapangan Terbang Perintis (LAPERIS) yang dibangun oleh penjajah Jepang pada masa Perang Dunia ke II, tepatnya mulai dibangun pada tahun 1942 yang bertujuan untuk keperluan militer dan menunjang keperluan penjajah. Lapangan terbang tersebut dibangun berupa strip atau tanah lapangan yang diratakan memanjang kemudian dipadatkan untuk dipergunakan sebagai tempat lepas landas dan mendarat pesawat. Pada tahun 1970 lapangan terbang ini kemudian dimanfaatkan untuk keperluan penerbangan sipil yang dikenal dengan nama Pelabuhan Udara Tambolaka.

Perhubungan Nomor. PM.7 Tahun 2008. Tanggal 12 Februari 2008, Bandar Udara Tambolaka ditingkatkan dari Bandar Udara kelas IV menjadi Bandar Udara kelas III. Bandar Udara Tambolaka, Bandar Udara Tambolaka sejak Tahun 2009 dipimpin oleh Kepala Bandar Udara Tambolaka, Bapak Yohanes Rukep Keraf mulai melakukan pembenahan Bandar Udara ini dengan meningkatkan berbagai bangunan disegala bidang dalam waktu lima tahun. Bandar Udara Tambolaka ditingkatkan dari Bandar Udara kelas III menjadi Unit Penyelenggara Bandar Udara

kelas II. Sejak Bandar Udara Tambolaka berdiri sendiri pada tahun 1984 telah beberapa kali terjadi pergantian pemimpin.

Bandar Udara Tambolaka mempunyai Visi dan Misi untuk mencapai tujuan perusahaan, berikut visi dan misi Bandar Udara Tambolaka :

a. Visi

Visi yang diemban Bandar Udara Tambolaka dalam menjalankan tugasnya yaitu “Terwujudnya penyelenggaraan Transportasi Udara yang aman, tertib, lancar, berdaya saing dan memberikan nilai tambah bagi pertumbuhan perekonomian nasional terutama di Kabupaten Sumba Barat Daya pada khususnya masyarakat Sumba umumnya”.

b. Misi

Misi Bandar Udara Tambolaka adalah :

- 1) Memenuhi standar keamanan, keselamatan penerbangan dan pelayanan jasa kebandarudaraan.
- 2) Menyediakan sarana dan prasarana transportasi udara yang handal, agar dapat memberikan pelayanan yang optimal.
- 3) Mewujudkan kelembagaan yang efektif, efisien dan di dukung oleh SDM yang baik dan mumpuni.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Relevan

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Evawati Khumaedi	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II	2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel disiplin dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel disiplin dan variabel motivasi jika ditingkatkan akan menambah kinerja pelayanan.
2	Muhammad Choiruddin	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indonesia Multicolour Printing Sidoarjo Divisi Can Making.	2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Hiskia jonest Runtuuwu, Joyce Lapia, dan Lucky Dotulong	Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	2015	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Disiplin kerja merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini. 3. Penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. 4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Peneliti (2020)

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan di atas, perbedaan antaralain sebagai berikut ini :

1. Terdapat perbedaan objek penelitian pada penelitian sebelumnya. Dimana objek pada penelitian ini adalah Pegawai Bandar Udara Tambolaka yang merupakan objek yang jauh berbeda dengan ketiga penelitian tersebut baik dari segi daerah, sosial budaya, serta perekonomian.
2. Latar belakang yang diangkat pada penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dimana penelitian ini berlandaskan pada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bandar Udara Tambolaka Sumba Barat Daya.

C. Hipotesis

Peneliti merumuskan tiga hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian dimana hipotesis ini masih harus di uji kebenarannya. Berikut hipotesis yang peneliti rumuskan :

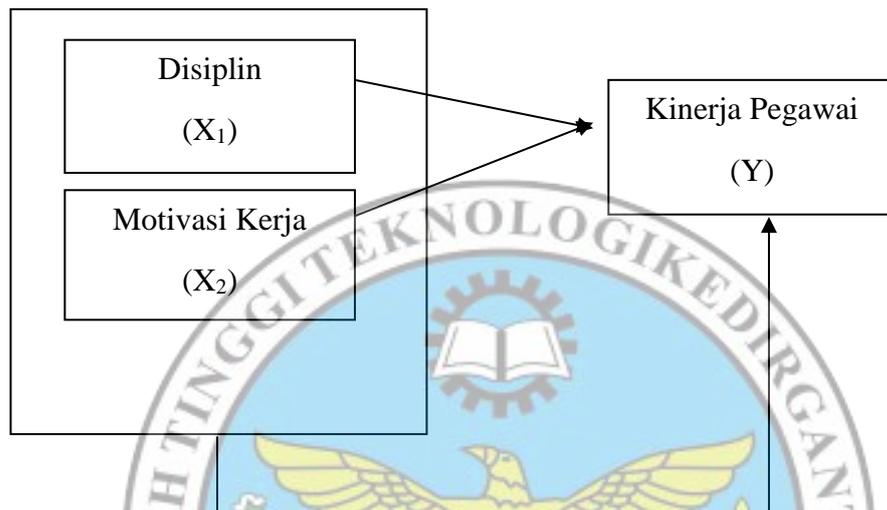
H1 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Bandar Udara Tambolaka Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Bandar Udara Tambolaka Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur.

H3 : Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bandar Udara Tambolaka Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel bebas yaitu disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terkait (Y) yaitu kinerja pegawai Bandar Udara Tambolaka Sumba Barat Daya.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir