

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan karyawan dan perusahaan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Darmawan (2013), Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan peraturan-peraturan yang harus

ditaati seorang karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan dan harus dilaksanakan dengan taat.

a. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wexley dan Yuxl (2000), ukuran penilaian disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang mempunyai jam kerja dan peraturan, maka disiplin kerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan terhadap tata tertib
- 2) Waktu masuk kerja
- 3) Waktu kerja

2. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai dapat ditunjukkan dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan perencanaan kegiatan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Untuk informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah pencapaian pekerjaan secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Seorang pegawai dengan disiplin kerja yang baik dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat dan benar akan berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan atau organisasi akan selalu berinovasi untuk menemukan strategi terbaik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2004) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas hasil kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim	2015	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)	Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2.	Septiyani Putri Astutik	2016	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Perum Lppnpi (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto	Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto tahun 2015 yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 335,943 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari (α) 0,05. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja karyawan cenderung semakin besar, begitu juga sebaliknya.
3.	Jeli Nata Liyas & Reza Primad	2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu dimana t hitung = 10,770 > t tabel = 2,023

Sumber : Data sekunder (2020)

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian relevan yaitu untuk perbedaannya lokasi dan waktu penelitian dan jumlah responden di populasi dan sampel. Untuk persamaannya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner.

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, perumusan masalah, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini.

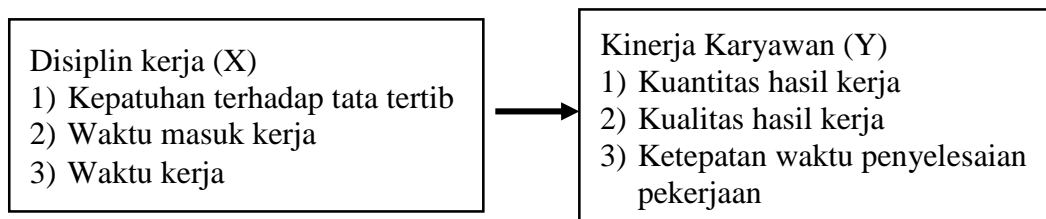
Berdasarkan kajian teoritis, penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

D. Kerangka Pemikiran Operasional

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Operasional