

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:85), menyatakan :

“Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatu dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya”

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk social yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2013:193), menyatakan:

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

2.1.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:129), mengatakan ada tiga bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digerakan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh system disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas
- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya
- e. Pemutusan hubungan kerja atau di pecat

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempatan kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlatih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011), indikator kedisiplinan seorang pegawai, yaitu:

1. Tepat pada aturan waktu

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

2. Taat dalam peraturan perusahaan

Peraturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan

Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit pekerjaan.

4. Taat pada peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.5 Jenis Hukuman Disiplin Kerja di Lingkungan Kantor

Jenis-jenis hukuman disiplin yang ada di lingkungan kantor terdiri dari:

1. Jenis hukuman berupa disiplin ringan, yaitu:
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tulisan
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Jenis hukuman berupa disiplin sedang, yaitu:
 - a) Potongan tunjangan pokok pegawai.
 - b) Sanksi dari perusahaan.

2.2 Teori Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perbaikan system kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

Bangun (2018:231), mendefinisikan:

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).”

2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018:231), menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

2.2.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2018:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah

perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan system

Berbagai system yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu subsistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2.4 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya jadi bila, pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dan kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, keran dengan kesdisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan biasanya mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiyawan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

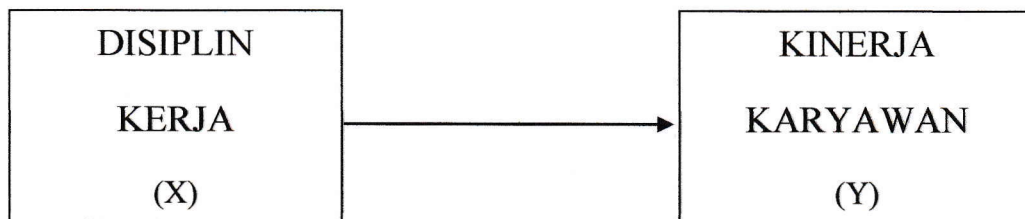
No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
1.	-I Nyoman Jaka Alit Wiratama -Desak Ketut Sintaasih (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung	-Variabel Independen (x) Kepemimpinan, Diklat, Disiplin Kerja -Variabel Dependen (y) Kinerja Karyawan	Data Regresi Linear berganda	Disiplin Kerja Mempengaruhi Ketaatan Jam Kerja, Tingkat Kehadiran, Ketaatan Terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap SOP berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, baik dilihat kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaan	Persamaan: 1. Variabel (X) Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan: 1. Variabel (X) Kepemimpinan Dan Diklat 2. Responden adalah karyawan Pdam tirta Mangutama Badung sedangkan responden penulis adalah BPD Banten Cabang Palembang 3. Teknik analisis yang digunakan
2.	-Hiskia Jonest Runtuuwu -Joyce Lapien -Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu	-Variabel Independen (x) Disiplin Kerja, penempatan, dan lingkungan kerja -Variabel Dependen	Analisis Regresi Linear Berganda	Dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal dimana pihak kantor memfokuskan pada aspek disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan	Persamaan; 1. Variabel (X) Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan: 1. Variabel (X)

		Kota Manado	(y) Kinerja Karyawan		kerja sehingga dapat memberikan pelayanan baik dan maksimal	Penempatan dan Lingkungan Kerja 2. Responden adalah Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado sedangkan reponden penulis adalah Karyawan BPD Banten Cabang Palembang. 3. Teknik analisis yang digunakan
3.	-Christian Katiandagho -Lisbeth Mananeke (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado	-Variabel Independen (x) Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi -Variabel Dependen (y) Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	-Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo area Manado -Kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan – aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan	Persamaan: 1. Variabel (X) Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan: 1. Variabel (X) Kepemimpinan dan Motivasi 2. Responden adalah Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado sedangkan responden penulis Karyawan BPD Banten Cabang Palembang. 3. Teknik analisis yang digunakan
4.	-Patricia M. Sahanggamu -Silvia L. Mandey (2015)	Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank	-Variabel Independen (x) Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	-Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan -Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh	Persamaan: 1. Variabel (X) Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan Perbedaan:

		Perkreditan Rakyat Dana Raya	-Variabel (y) Kinerja Karyawan		untuk meningkatkan kinerja karyawan	<p>1. Variabel (X) Pelatihan dan Motivasi</p> <p>2. responden adalah Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya sedangkan responden penulis Karyawan BPD Banten Cabang Palembang.</p> <p>3. Teknik analisis yang digunakan</p>
5.	-Jeli Nata Liyas -Reza Primadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	-Variabel Independen (x) Disiplin Kerja -Variabel Dependen (y) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	-Disiplin Kerja sangat berpengaruh bagi perusahaan karena menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan tercapai	<p>Persamaan:</p> <p>1. Variabel (X) Disiplin Kerja</p> <p>2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan:</p> <p>1. responden penelitian ini adalah Karyawan Bank Perkreditan Rakyat sedangkan penulis Karyawan BPD Banten Cabang Palembang.</p> <p>3. Teknik analisis yang digunakan</p>

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang di sajikan dalam gambar berikut:



2.4.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah?

H_1 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Karyawan BPD Banten Cabang Palembang

H_0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
BPD Banten Cabang Palembang