

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Disiplin Kerja

1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sebuah perilaku seseorang yang mencerminkan akan sifat dan perilaku. Instansi pemerintahan maupun organisasi dari yang terkecil hingga besar dari mereka digunakan sebagai acuan untuk menentukan keberhasilannya. Tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai berada pada posisi rendah menunjukkan jika instansi tersebut mengalami penurunan kerja pegawai, dan sebaliknya. Manusia mempunyai peran penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan dengan memiliki tanggung jawab yang besar yang diberikan dalam mengemban tugasnya. Oleh karena itu untuk menguranginya, maka perlu adanya kajiandalam memecahkan permasalahan ini (Erayuana, Andri, & Yuliani, 2020).

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2014) disiplin kerja merupakan sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (Hasibuan M. S., 2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang untuk taat semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap taat ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, bahkan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Berdasarkan uraian pengertian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk dari sikap seorang individu maupun kelompok yang harus bersedia untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di dalam

sebuah instansi atau organisasi. Tindakan kedisiplinan yang dilakukan oleh instansi digunakan untuk mengendalikan sikap dari pegawai agar tetap berada pada tujuan instansi.

1.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Hasibuan (Hasibuan M. S., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

1.1.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (Handoko, 2008), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompromi Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.
4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan

untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (Hasibuan M. S., 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Norma

Peraturan mengenai hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh pegawai selama dalam perusahaan. Norma juga menjadi acuan dalam bersikap, yaitu mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Sikap

Perilaku pegawai yang tercermin dari kesadaran atau kerelaan pegawai dalam melaksanakan peraturan perusahaan, yaitu kehadiran pegawai

ditempat kerja untuk bekerja dan kemampuan dalam memanfaatkan atau menggunakan perlengkapan dengan baik.

6. Etika kerja

Etika kerja adalah sebuah nilai yang di dasarkan pada kerja keras dan ketekunan yang dimiliki pegawai atas tugas yang di bebaskan kepadanya. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

7. Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Sedangkan Menurut Rivai, Sagala (2014) (Desi Ariani, 2020) dimensi disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kehadiran: (1) Karyawan meminta ijin apabila terlambat datang ke kantor; (2) Karyawan meminta ijin apabila tidak dapat masuk kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja: (1) Karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan; (2) Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.
3. Ketaatan pada standar kerja: (1) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan; (2) Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi: (1) Karyawan selalu fokus dalam bekerja; (2) Karyawan berhati-hati dalam setiap menggunakan peralatan perusahaan.
5. Bekerja Etis: (1) Karyawan bersikap sopan selama berada didalam kantor; (2) Karyawan memiliki etika yang baik selama berada didalam kantor

1.2 Kinerja Pegawai

1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau yang sering disebut dengan *performance* merupakan hasil yang sesungguhnya telah dicapai oleh suatu individu. Kinerja pegawai dapat dilihat melalui prestasi yang diberikan, kemampuan, ketrampilan, kecakapan, dan kecakatan dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah organisasi dapat dinilai dengan baik salah satunya tergantung dengan kinerja pegawai, karena pegawai adalah unsur utama dalam suatu organisasi. Tujuan dari sebuah organisasi menjadi tidak maksimal karena kurang maksimalnya kinerja dari pegawai tersebut (Riadi, 2014).

Menurut Hasibuan, (2017:94) (Hasibuan M. S., 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) (Mangkunegara A. A., 2017) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (A. Sabilalo, Kalsum, Nur, &

Makkulau, 2020)Sedarmayanti (2018:260) (Sedarmayanti H. , 2018) kinerja adalah hasil kerja dari sebuah proses manajemen seseorang secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat diukur dengan bukti secara real.

1.2.2 Faktor-faktor Kinerja

Terdapat faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang pegawai yang baik ataupun buruk. Berikut ialah faktor – faktor kinerja menurut Mangkunegara (2007:67) (Mangkunegara A. P., 2007):

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi di lingkungan organisasi.

1.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) (P, 2017) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2014:77) (Wibowo, 2014) sebagai berikut:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2014) (2014:355) indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

1.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berbagai peneliti terdahulu menyatakan jika Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Hal ini tampak pada penelitian yang dilakukan oleh :

1. Nama Peneliti : Merianti Lapping, Saban Echdar, dan Maryadi. Pada tahun 2020 dengan judul ***“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PINRANG”***. Penelitian tersebut menyatakan bahwa melalui analisis regresi dengan populasi 50 orang pegawai menghasilkan pengaruh terbesar terjadi pada variabel kompetensi sebesar 36%, disusul variabel disiplin kerja sebesar 32%, dan yang terkecil yaitu variabel kompensasi sebesar 29,7%. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi, kompensasi, serta disiplin terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian (Lapping, Echdar, & Maryadi, 2020).
2. Nama peneliti Hendrawati Hamid dan Kurniawaty pada tahun 2020 dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN”***. Penelitian ini menghasilkan bahwa dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda menunjukkan jika semua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa (Hamid & Kurniawaty, 2020).

3. Nama peneliti Khusnul Fikri pada tahun 2018 dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**. Penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja Aparatur Sipil Negara juga akan meningkat. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin meningkat kemampuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin bagus disiplin kerja, maka akan meningkat pula kinerja Aparatur Sipil Negara, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara adalah variabel iklim organisasi (Fikri, 2018).

Disiplin Kerja berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Hal ini tampak pada penelitian yang dilakukan oleh :

- 1) Nama peneliti : Chresti Merry Onibala, Rita N. Taroreh, dan Irvan Trang pada tahun 2019 dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES**

***KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAERAH PROVINSI***

SULAWESI UTARA". Penelitian ini menyatakan bahwa dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kepada 43 orang pegawai secara random sampling, diperoleh hasil: Disiplin kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Onibala, Taroreh, & Trang, 2019).

- 2) Nama peneliti : Paulus Sawor, Markarius Bajari, dan Margareth Sylvia pada tahun 2020 dengan judul ***"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DINSOS PAPUA BARAT"***. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasil uji selanjutnya menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Papua Barat (Sawor, Bajari, & Sylvia, 2020).

