

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) Disiplin adalah Fungsi operatif MSDM yang terpenting Karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Ahmad Gunawan (2022) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh perusahaan. kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin banyak disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Badaruddin (2019) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

2.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2016:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan

pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim Perusahaan dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam Perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam Perusahaan. Jika sistem Perusahaan baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan 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.

2.1.3 Bentuk Sanksi Disiplin Kerja

sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2016:131-132).

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian Karyawan.

2. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan Perusahaan/perusahaan yang berlaku.

Tujuannya, agar Karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelangga untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada Karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar Karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan merasakan adanya diskriminasi Karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan Karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar Karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua Karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya (Hasibuan, 2016, p.194):

1. Kehadiran tepat waktu
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
3. Mentaati peraturan kerja
4. Menjalankan prosedur kerja
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

2.2 Budaya Kerja

2.2.1 Definisi Budaya Kerja

Menurut Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam

suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.

Budaya kerja menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam Perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau Perusahaan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Kerja

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R dalam Drs. H. Moh. Pabundu (2016:9) mengemukakan Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya Perusahaan menjadi beberapa budaya, diantaranya :

a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian, yaitu:

- a) Budaya Perusahaan perusahaan,
- b) Budaya Perusahaan publik
- c) Budaya Perusahaan sosial.

2.2.3 Indikator Budaya Kerja

Indikator Budaya Kerja Menurut Putri (2021) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar daridan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari

dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis Perusahaan, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada Perusahaan.

Menurut Malini (2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Khurosani (2018) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189)

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Kerja

Merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu Perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

4. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

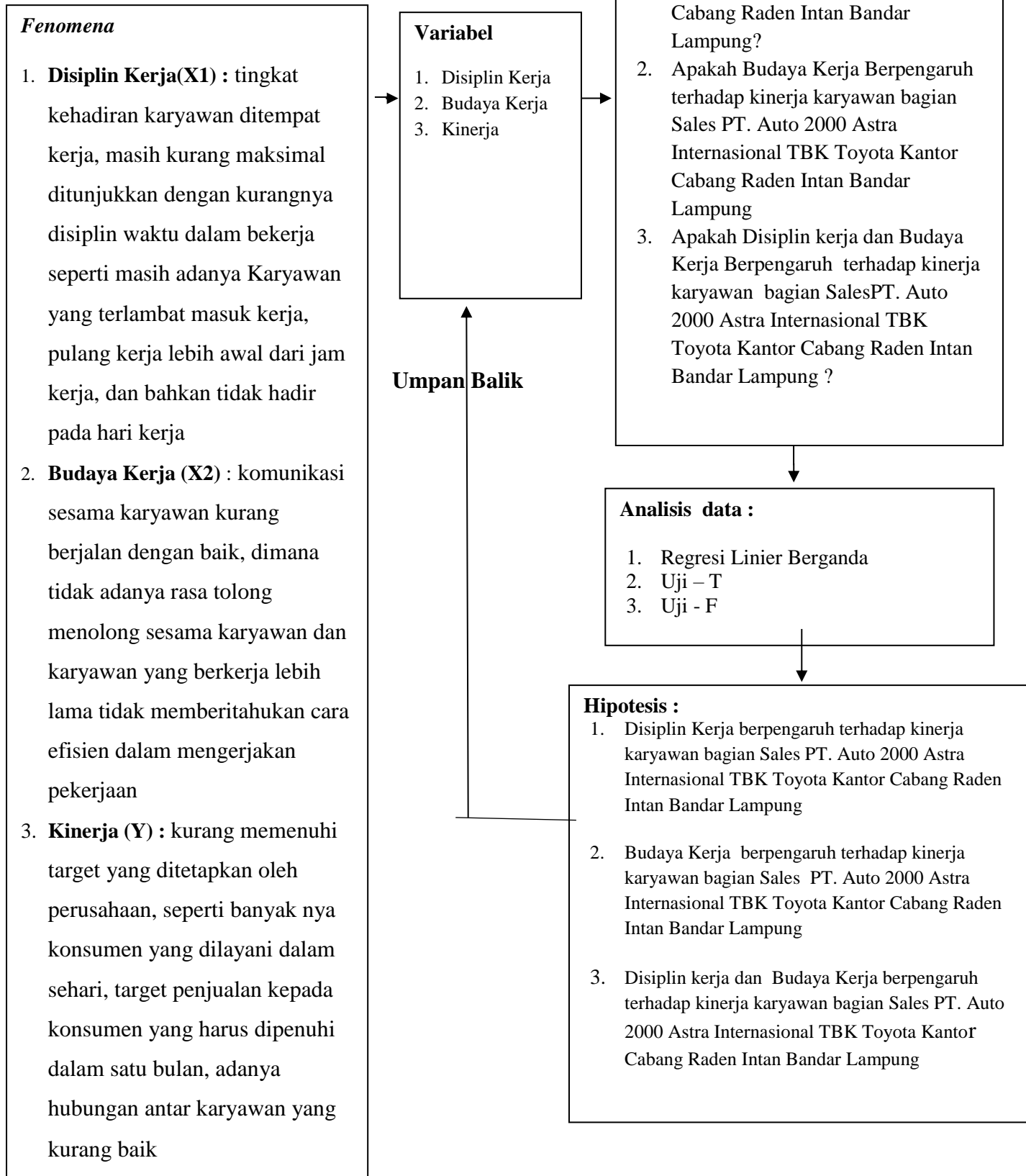
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

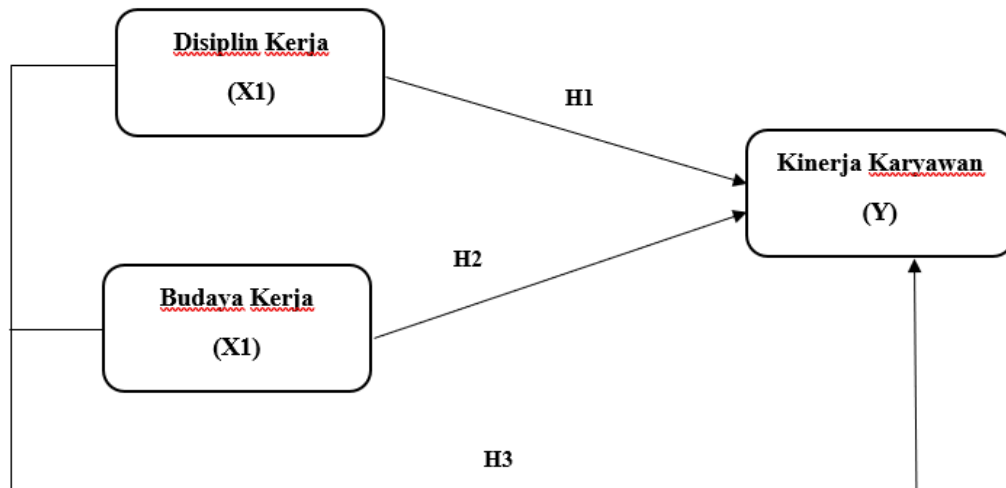
No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Sumiati Paramban (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kekrja (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
2	Siti Sarah (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XSPORT INTERNASIONAL MAKASSAR	Regresi Berganda	Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dengan uji secara parsial bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rahmat Laan (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Nusa Tenggara Timur	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan dan perilaku padawaktu juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Ranti Septia Dewi (2019)	Effect of Incentives, Knowledge Management and Environment Work on Performance of Employees in Padang City Trading Service	Regresi Sederhana	Effect of Incentives, Knowledge Management and Environment Work on Performance of Employees
5	Eni Puji Astuti , Nur Amalah (2019)	Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners	Regresi Berganda	The discipline found at the Public Appraisal Service Office Herly, Ariawan, and Partners for their employees received good responses. Employee performance at the Public Appraisal Services Office Herly, Ariawan and Partners are still in the good category.

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PT.Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan Disiplin Kerja orang lain. Kemampuan untuk memberiinspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberiinspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfia Ulfa (2019) Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Astadi Pangarso (2016) Semakin sesuai Disiplin Kerja, semakin tinggi kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) PT.Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung

Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai suatu Perusahaan, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku Perusahaan secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung, sedangkan variabel independen adalah Budaya Kerja (X_2). Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya : Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan Disiplin Kerja orang lain. Kemampuan untuk memberiinspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberiinspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin.

Budaya Kerja karyawan juga menjadi masalah di PT. Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung ditandai dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh pada PT. Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung secara parsial pada PT. Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

H3 : Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Auto 2000 Astra Internasional TBK Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung