

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Aulia Hani Rahmawati (2013) / Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya	Disiplin kerja (X1), Kemampuan kerja (X2) dan Prestasi kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Variabel disiplin kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y)
2	Ahmad Nur Rofi (2013) / Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang	Disiplin kerja (X1), Kpengalaman kerja (X2) dan Prestasi kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
3	R. Indra Perdana (2013)/ Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)	Motivasi (X1) Kemampuan Kerja (X2) , and Prestasi kerja (Y)	Analisis regresi berganda	motivasi dan kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya, dan indikator kekuasaan dari variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja disbanding variabel yang lain.

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
4	Rahmah Ismail (2010)/ pengaruh kemampuan terhadap kinerja pada sektor jasa di Malaysia	kemampuan (X) kinerja (Y)	Regresion	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan
5	<i>Mark Alexander</i> (2000) / kinerja dan disiplin kerja karyawan	Kinerja karyawan dan disiplin kerja	deskripsi	Masalah kinerja karyawan dan disiplin kerja antar shif kerja menjadi pertimbangan pihak manajemen

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai Disiplin kerja , kemampuan kerja dan prestasi kerja sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Aulia Hani Rahmawati (2013) pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya, penelitian Ahmad Nur Rofi (2013) pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang dan penelitian R. Indra Perdana (2013) pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada UD. Aries Motor Putra Peterongan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011:189) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011:190) disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Nitisemito (2008:86), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi, yaitu (Hasibuan, 2016: 67):

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan. menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. Disiplin Korektif

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

c. Pendisiplinan Progresif.

Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

Menurut Singodimejo (2002) dalam Sutrisno (2011: 94) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladaan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Kenberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011: 102) sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri

karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

2. Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin
3. Presensi Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja
4. Ketepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
5. Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

2.2.2 Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006: 77). Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan

berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2008) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan pendapat di atas kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Hersey dan Blanchard (2006) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut : Robins (2012), meliputi :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi

2.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2011).

Menurut Wijono (2012) prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas.

Bernardin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2011), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2011), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Menurut Sayles dan Strauss (1991) dalam Wijono (2012) untuk mengukur prestasi kerja sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan, yaitu partisipasi kerja yang memnuhi persyaratan yang telah ditentukan .
2. Minat terhadap pekerjaan, yaitu kesungguhan dan minat terhadap pekerjaan saat ini.
3. Menerima instruksi, yaitu bersedia menerima instruksi yang diberikan dengan baik
4. Kecakapan Kerja, yaitu memperoleh hasil kerja yang komprehensif dan atau terperinci dalam waktu yang telah ditetapkan
5. Pengetahuan Kerja, yaitu memiliki pemahaman terhadap lingkungan kerja secara teoritis maupun praktis yang terkait dengan tugasnya
6. Relasi dengan orang lain, yaitu kemampuan untuk melakukan relasi dan bekerja sama dengan teman sekerja dan mampu bekerja sama dalam kelompok.
7. Sikap positif, yaitu kerelaan dalam menjalankan tugas secara konsisten dengan usaha maksimal terhadap pekerjaan
8. Kehadiran, yaitu kehadiran yang konsisten dan jarang mengambil cuti dengan tanpa alasan
9. Membuat pertimbangan, yaitu kemampuan untuk mencapai dan menganalisis fakta-fakta dan mengimpikasikannya dengan cara yang lebih baik.
10. Kemampuan/keefektifan yaitu kemampuan atau keefektifan dalam membuat rancangan tugas sendiri
11. Ketergantungan, yaitu dipercaya dalam menjalankan tugas secara sungguh-sungguh, teliti dann efektif
12. Kreativitas/inisiatif, yaitu kemampuan untuk mencari dan mencoba ide-ide yang baru.
13. Kepemimpinan, yaitu kemampuan memberi dorongan kepada orang lain untuk melakukan tugas agar lebih efektif
14. Delegasi, yaitu kemampuan mendelegasikan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan
15. Kecakapan pribadi/produktivitas keseluruhan, yaitu kelancaran dan keefesianan dalam menjalankan tugas.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Jadi disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, meningkatnya disiplin kerja karyawan menunjukkan karyawan memiliki sikap moral dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Aulia Hani Rahmawati (2013) dengan Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya

2. Pengaruh kemampun kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga prestasi karyawan dapat meningkat pula dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan prestasi yang optimal.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, meningkatnya kemampuan kerja karyawan menunjukkan karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan, kecakapan produktivitas keseluruhan, kualitas pekerjaan, kecakapan kerja, pengetahuan kerja (Wijono, 2012). Didukung penelitian yang dilakukan Rahmawati (2013) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya. Serta penelitian yang dilakukan Perdana (2013) yang hasilnya membuktikan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya.

2.3 Kerangka konseptual

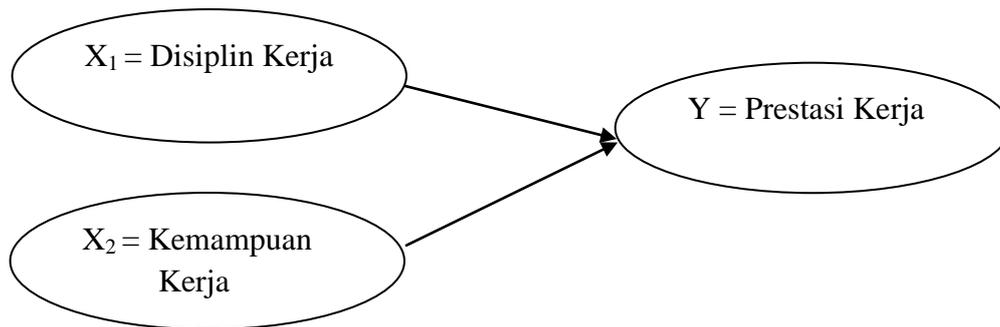
Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pendukung oleh karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Menurut Sutrisno, 2011 Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi

dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85)

Pencapaian prestasi kerja karyawan yang optimal, UD Aries Motor Putra Peterongan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pelaksanaan kedisiplinan yang dijalankan didalam UD Aries Motor Putra Peterongan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan mentaati ketentuan-ketentuan dalam pelaksanaan kedisiplinan yang harus dilakukan dan upaya pelaksanaan kedisiplinan karyawan ini, akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja yang tinggi diperoleh jika seorang karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Semakin baik disiplin kerja dan kemampuan kerja, semakin baik prestasi kerja karyawan. Kerangka konsep digambarkan dalam sebuah bagan atau model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian marketing pada UD Aries Motor Putra Peterongan.

H₂ : Semakin tinggi kemampuan kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian marketing pada UD Aries Motor Putra Peterongan.