

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Fikratunil Khasifah, Rini Nugraheni (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)	<ul style="list-style-type: none"> – Disiplin Kerja (X1) – Beban Kerja (X2) – Lingkungan Kerja (X3) – Kinerja Pegawai (Y) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.
2.	Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu	<ul style="list-style-type: none"> – Beban Kerja (X1) – Disiplin Kerja (X2) – Kompensasi (X3) – Kinerja Pegawai (Y) 	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Labuhanbatu. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Yannik Ariyati, Ferry Muliadi Manalu, Liza Mulia Putri	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja Dan	<ul style="list-style-type: none"> – Lingkungan Kerja (X1) – Stress Kerja (X2) – Beban Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja

	(2021)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam	(X3) – Disiplin Kerja (X4) – Kinerja Karyawan (Y)	karyawan (Y), sedangkan variabel stress kerja (X2) dan beban kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Nurdina Andriani, Hadi Sunaryo, Ridwan Basalamah (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)	– Beban Kerja (X1) – Motivasi Kerja (X2) – Disiplin Kerja (X3) – Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
5.	Welly Hartono, Merta Kusuma (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama)	– Beban Kerja (X1) – Disiplin Kerja (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dalam penelitian menunjukkan beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama.
6.	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	– Disiplin Kerja (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. (Syafrina, 2017)
7.	Aida Sofiya Nuraini (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen 1	– Beban Kerja (X1) – Disiplin Kerja (X2) – Stress Kerja (X3) – Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen 1.
8.	Andini Ramanti	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin	– Analisis Jabatan (X1)	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa

	Kharie, Greis M. Sendow, Lucky O.H Dotulong (2019)	Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin Kerja (X2) - Beban Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y) 	analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Eni Puji Astuti, Nur Amalah (2018)	Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office of Public Apraisal Services Herly, Ariawan and Partners	<ul style="list-style-type: none"> - Work Discipline (X1) - Employee Performance (Y) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
10.	Edy Slamet Kelibulin, Sukri Paluttyru, Muhammad Alwy Arifin (2018)	The Effect of Work Discipline on Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)	<ul style="list-style-type: none"> - Work Discipline (X1) - Employee Performance (Y) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: data diolah (2021)

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ke-1

- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja.
- b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam penelitian. Objek lokasi peneliti terdahulu berlokasi di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.

2. Penelitian ke-2

- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja.
 - b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel kompensasi dan beban kerja dalam penelitian. Objek lokasi peneliti terdahulu berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
3. Penelitian ke-3
- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja.
 - b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja dalam penelitian. Objek lokasi peneliti terdahulu berlokasi di RS Graha Hermine Kota Batam.
4. Penelitian ke-4
- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja.
 - b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel motivasi kerja dan beban kerja dalam penelitian. Objek lokasi peneliti terdahulu berlokasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
5. Penelitian ke-5

- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja.
 - b. Perbedaan: dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel beban kerja serta objek lokasi peneliti terdahulu berlokasi di PT. Sembilan Pilar Utama.
6. Penelitian ke-6
- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan.
 - b. Perbedaan: objek lokasi peneliti terdahulu berlokasi di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
7. Penelitian ke-7
- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel stress kerja dan beban kerja dalam penelitian serta objek penelitian terdahulu yang berlokasi di Puskesmas Kebumen 1.
8. Penelitian ke-8
- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu juga menggunakan variabel analisis jabatan dan beban kerja dalam penelitian serta objek penelitian terdahulu yang

berlokasi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate

9. Penelitian ke-9

- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu mengenai objek penelitian terdahulu yang berlokasi di Kantor Pelayanan Publik Herly, Ariawan dan rekan.

10. Penelitian ke-10

- a. Persamaan: persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Perbedaan: perbedaan dengan penelitian terdahulu mengenai objek penelitian terdahulu yang berlokasi di Health Office Case Study of Tanimbar Island.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada dibutuhkan peraturan serta ketentuan yang digunakan untuk mengatur kegiatan dan perilakunya. Menurut Sutrisno (2009: 86) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Rivai (2005: 444)

menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.1.2 Tujuan Disiplin

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2003: 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011: 73) menjelaskan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.

- b. Ketaatan terhadap atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- c. Kesadaran kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

- d. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.2.2 Kinerja Pegawai

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2004) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan 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 telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Kegunaan penilaian kinerja pegawai antara lain yakni:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk evaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat ukur untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai seorang pegawai.
2. Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
3. Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
4. Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2.3 Pengaruh antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Disiplin dapat mendukung keberhasilan kinerja pada setiap pegawai. Disiplin kerja merupakan perilaku atau sikap seseorang yang menunjukkan bagaimana cara mentaati dan patuh akan peraturan dan ketertiban pada peraturan suatu organisasi dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi dan terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar, mematuhi aturan dan peraturan dalam sebuah organisasi. (Sjafri Mangkuprawira: 2007)

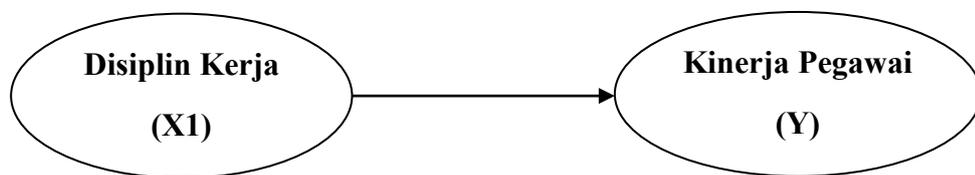
Menurut Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa disiplin pegawai yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula dan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

2.4 Kerangka Konseptual

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perseorangan maupun kelompok. Dengan adanya disiplin kerja, peraturan-peraturan maupun kebijakan yang ada pada suatu organisasi dapat ditaati dan dihargai dengan kata lain disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan berdampak negatif dan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan otomatis akan susah dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan serta pegawainya.

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan disiplin kerja yang menjadi bagian dari bentuk sikap pegawai dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, suatu organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.