

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan menjalankan aktivitasnya melalui pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai jenis usahanya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan hal itu didukung oleh adanya kedisiplinan dan penilaian kinerja dari setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan adanya disiplin dan penilaian kinerja yang diberikan oleh setiap para karyawannya sehingga pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan harus dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:27) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan

mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi/perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi/perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk diketahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Sistem penilaian kinerja yang merupakan sistem yang mawadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya Disiplin dan inovasi, penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sebaliknya bila informasi kegagalan yang diperolehnya, maka hal itu akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk memperbaiki prestasi kerjanya. Tetapi kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat adanya disiplin pada setiap karyawan terutama pada perusahaan pemerintah, para karyawan lebih banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, oleh karena itu perlu adanya disiplin dengan adanya disiplin maka penilaian kinerja terhadap karyawan dapat dilakukan dengan lebih objektif.

Menurut Rivai (2014:39) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawantersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Humas Pengadilan Negeri Medan yang menyatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Peneliti memilih tempat penelitian di Pengadilan Negeri Medan yang merupakan pengadilan tingkat pertama bertugas dan berwenang memeriksa,

memutuskan, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang bersengketa baik perdata maupun pidana. Organisasi instansi seperti Pengadilan Negeri Medan ini memiliki perbedaan karakter dengan organisasi dibawah perusahaan. Dimana organisasi dibawah *government* atau organisasi publik dibentuk dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat/pelayanan publik. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memberikan pelayanan dan bukan untuk mencari keuntungan, sebab organisasi ini merupakan sebuah elemen yang dibangun dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada warganya. Selain itu organisasi pemerintahan dan organisasi swasta memiliki fokus sasaran yang berbeda.

Berdasarkan hasil observasi berupa miniriset dan wawancara dengan Humas Pengadilan Negeri Medan mendapatkan informasi bahwa masih kurang maksimalnya kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan kurangnya perilaku kerja. Kinerja karyawan masih dirasa kurang maksimal, hal ini dibuktikan dari hasil pra survey yang dilakukan yaitu :

Tabel 1.1
Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang ditentukan	8	7	46,66
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	6	9	60,00
3	Mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	5	10	66,66
Jumlah		15		

Sumber : Pengadilan Negeri Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan Pengadilan Negeri Medan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang ditentukan (46,66%), hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan hanya 640%, karyawan tidak mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan 66,66%. Berdasarkan dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) yang dari hasil penelitian berkesimpulan bahwa perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Surarkarta. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2019) yang bersimpulan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Tidak hanya kinerja karyawan yang masih belum maksimal, di Pengadilan Agama Medan ditemukan gejala-gejala yang menarik untuk diteliti. Hasil informasi yang didapatkan dari Humas Pengadilan Negeri Medan menunjukkan indikasi adanya kelemahan dalam segi disiplin kerja. Faktor disiplin kerja yang merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau

diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Hal ini sesuai dengan penelitian Syafrina (2020) yang berkesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian yang sama dilakukan oleh Sanjangbati (2021) yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Tabel 1.2
Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Saya selalu datang lebih awal dari waktu yang di tentukan	6	9	60,00
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang tiba	7	8	53,33
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	5	10	66,66
Jumlah		15		

Sumber : Pengadilan Negeri Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan Pengadilan Negeri Medan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa karyawan datang terlambat dari waktu yang di tentukan (60%), karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang tiba 53,33%, karyawan pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja sebanyak 66,66%. Berdasarkan data di atas, maka kedisiplinan karyawan Pengadilan Negeri Medan dinilai belum maksimal.

Selain faktor disiplin kerja, maka perilaku kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku kerja sangatlah penting bagi karyawan karena dapat menentukan hasil kinerja bagi karyawan tersebut, bisa menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk begitu juga motivasi karena dapat mendorong karyawan mendapatkan kinerja yang baik.

Prilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan berkerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Fathoni (2016:40) prilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja.

Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, prilaku kerja merupakan fungsi operatif, karena semakin baik prilaku kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa perilaku kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barasa (2021) dengan hasil penelitian, perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan memberikan kinerja pada karyawannya. Mafra (2021) dalam penelitian menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada unit Rektorat Universitas PGRI Palembang.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti secara acak terhadap 15 karyawan Pengadilan Negeri Medan diketahui bahwa perilaku kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Pra Survey Terhadap Karyawan Tentang Perilaku Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		%
		Ya	Tidak	
1	Sikap pimpinan sangat berpengaruh bagi kelangsungan bekerja saya	6	9	60,00
2	Saya merasa lebih produktif dari pada rekan kerja saya.	7	8	53,33
3	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya hingga selesai	5	10	66,66
Jumlah		15		

Sumber : Pengadilan Negeri Medan, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 karyawan Pengadilan Negeri Medan, beberapa dari karyawan menyatakan bahwa sikap pimpinan sangat berpengaruh bagi kelangsungan bekerja 60%, merasa lebih produktif dari pada rekan kerja 53,33%, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya hingga selesai sebanyak 66,66%. Berdasarkan data di atas, maka perilaku kerja karyawan Pengadilan Negeri Medan dinilai belum maksimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi didalam perusahaan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu

dari segi pekerjaan yang dikerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target, kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik, kedisiplinan karyawan dinilai belum maksimal, masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja, ada perilaku masa bodoh yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja baik ketika menyelesaikan pekerjaan atau menjalankan peraturan yang dibuat oleh organisasi, masih rendahnya rasa tanggung jawab beberapa karyawan terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu, terkadang timbul perilaku yang tidak konsisten yang ditunjukkan oleh karyawan maupun organisasi dalam penerapan disiplin sehingga kurang menyentuh kepada seluruh karyawan, pemberian sanksi yang diberlakukan belum sepenuhnya menjangkau permasalahan sehingga tidak berdampak jera terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengadilan Negeri Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target.
3. Karyawan datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja

4. Karyawan masa bodoh dalam bekerja baik ketika menyelesaikan pekerjaan atau menjalankan peraturan
5. Rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu.
6. Tidak konsistennya karyawan maupun organisasi dalam penerapan disiplin kerja.
7. Tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak memiliki inisiatif menyelesaikan pekerjaan.
8. Meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.
9. Kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga selesai.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang disiplin khususnya tentang kehadiran karyawan dan perilaku kerja, serta kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

1.3.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan ?
2. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, perilaku kerja dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi Pengadilan Negeri Medan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Karyawan dalam melaksanakan kerja menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pada sisi yang lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Kasmir (2016:180) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016:181) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2016:81), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Nitisemito (2015:44) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Sutrisno (2011:37), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Hasibuan (2012:68) berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Stoner dalam (Sutrisno, 2011:88) ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu :

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka

yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik menurut Matutina (2010:50) diantaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima.

Menurut Kasmir (2016:188) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan

memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

2. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Moeheriono (2016:84), umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan

dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.

2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Selain itu menurut Moehariono (2016:66), ada aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor yang menjadi penilaian yaitu:

1. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor dari penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
3. *Realibility*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
4. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

Disamping faktor-faktor tersebut di atas, penilaian kinerja didasarkan pada indikator sebagai berikut:

1. *Qualityofwork*, yaitu kualitas kerja yang tercapai berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan.
2. *Quantityofwork*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu

yang telah ditentukan.

3. *JobKnowledge*, yaitu pemahaman karyawan mengenai prosedur atau tata cara kerja serta informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Dependability*, yaitu kemampuan untuk diandalkan khususnya dalam bekerja atau kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. *Adaptability*, yaitu kemampuan beradaptasi atau kemampuan menanggapi kondisi dan perubahan yang terjadi ditempat kerja.
6. *Initiative*, yaitu upaya untuk melakukan hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan yang ingin dilakukan.
7. *Creative*, yaitu kemampuan memunculkan gagasan baru atau ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan.
8. *Problem solving*, yaitu kemampuan dalam melakukan tindakan-tindakan untuk menjelaskan persoalan-persoalan yang timbul.
9. *Attendance*, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan absensi atau sering tidaknya karyawan meninggalkan pekerjaan
10. *Cooperation*, yaitu kesediaan karyawan untuk bekerjasama dan berpartisipasi dengan karyawan lainnya

Menurut Kartjantoro, (2014:92) bahwa dalam mencapai kinerja yang baik, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu; Pertama, variabel individu yang meliputi; Kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin. Kedua, variabel organisasi yang mencakup antara lain; Sumber daya, kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan. Ketiga, variabel psikologis yang meliputi,

Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

2.1.1.3. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2017:112) tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada isi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

2.1.1.4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek

dengan alat ukur. Pengukuran kinerja dilakukan untuk sesuatu hal yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, proses, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Young (dalam Mangkunegara, 2011:69) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang di perlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Pengukuran kinerja di gunakan untuk memilh keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis sesuai dengan suatu rencana yang telah di tetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinso (dalam Mangkunegara, 2011:94) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
2. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
3. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

2.1.1.5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Hariandja (2012:77), adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart, kemudian mengkomunikasikannya

dengan para karyawan.

Penilaian ini juga disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil, hasil penilaian kinerja yang luas dapat digunakan untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Ada beberapa unsur yang dinilai dalam penilaian atau prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012:48) ada beberapa unsur penilaian kinerja meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, Disiplin , kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

1. Kesetiaan

Penilaian menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dan rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain seperti kepada para bawahan karyawannya di perusahaan.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Disiplin

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan Disiplin nya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh , mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta dari karyawan tersebut.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi, alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan

bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, perilaku dan hasil kerja bawahannya .

Menurut Moeheriono (2016:84), beberapa metode penilaian kinerja karyawan yang dapat diterapkan adalah:

1. Metode Skala Peringkat

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu: pertama, bagian suatu daftar karakteristik dan kedua, bidang ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Kekuatan sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahan dari sistem ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala yang digunakan.

2. Metode Daftar Pertanyaan (*checklist*)

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *Checklist*, tetapi *checklist* dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja karyawan yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi, namun dengan hasil yang baik. Kelemahannya terletak pada penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi karyawan dalam menentukan kriteria hasil kerja, kesalahan menafsir materi-materi *checklist*, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya

dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

3. Metode pilihan terarah (*ForcedChoiceMethod*)

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala yaitu :

- a. Berkinerja sangat tinggi.
- b. Berkinerja rata-rata tinggi.
- c. Berkinerja rata-rata.
- d. Berkinerja rata-rata rendah.
- e. Berkinerja sangat rendah

Kekuatan sistem ini adalah dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki prestasi tinggi serta dapat mengurangi penyimpangan penilaian.

Kelemahannya adalah tidak realistis mendorong pimpinan yang memiliki hanya empat atau lima karyawan untuk mendistribusikannya ke lima level.

4. Metode peristiwa kritis (*CriticalIncidentMethod*)

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat catatan-catatan contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Keuntungan metode ini adalah menyajikan fakta-fakta keras yang spesifik untuk menjelaskan evaluasi dan memastikan bahwa pimpinan berfikir tentang evaluasi , serta mengidentifikasi contoh-contoh khusus tentang kinerja yang baik dan jelek dan merencanakan perbaikan terhadap kemerosotan. Kelemahannya adalah sulit untuk menilai atau memeringkatkan karyawan yang berhubungan dengan satu sama lain.

Menurut Moekijat (2013:33) bahwa salah satu kegunaan atau manfaat

mengukur kinerja adalah untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain membuat keputusan administrative mengenai karyawan. Menurut Hasibuan (2012:88), tujuan dan kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi Kinerja seluruh kegiatan karyawan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong, untuk membiasakan atasan (*supervisor*, manager, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan

dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Penilaian kinerja sangat penting bagi kebutuhan karyawan dan perusahaan. Bagi para karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian para karyawan sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses manajemen SDM secara efektif dan efisien.

2.1.1.6. Dimensi Kinerja

Menurut Kartjantoro (2014:147) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2. Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauhmana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Jangka Waktu

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif. Karena dengan pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan.

Adapun dimensi-dimensi kinerja menurut Martoyo (2017:125), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana 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. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

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 (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. 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. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat

baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.1.7. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah:

- a. Jumlah unit.
- b. Banyaknya hasil kerja.
- c. Efisiensi

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur sebagai berikut:

- a. Keterampilan.
- b. Pengambilan Keputusan.
- c. Kinerja.

3. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan *supervisi* minimum, seperti :

- a. Kemampuan
- b. Pemanfaatan waktu

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan

jam kerja, seperti :

- a. Tepat waktu.
- b. Kemangkirankeja.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik si karyawan maka semakin tinggi Kinerja kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Menurut Rivai (2014:48) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Kasmir (2016:332) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan definisi diatas disiplin adalah kepatuhan seseorang pada aturan atau perintah yang ditetapkan di suatu organisasi atau perusahaan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas baik untuk pribadi maupun organisasi atau perusahaan.

Fathoni (2016:33) menyebutkan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir.

Menurut Sinungan (2016:70) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2017:45) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:59) mengemukakan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Menurut Rivai (2014:52) bahwa hal yang menjadi tolak ukur disiplin karyawan:

1. Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang bersal dari kesadaran atau

kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

2. Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
3. Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

2.1.2.2. Jenis dan Sanksi Disiplin dalam Organisasi

Setiap organisasi perlu memiliki beberapa ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati. Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada karyawan. Menurut Rivai (2014 :61), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin retributive (*retributivediscipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*correctivediscipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual rightsperspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarianperspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Siagian (2012:72) ada 2 (dua) jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Pendisiplinan yang berifat preventif adalah tindakan mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Tindakan yang dilakukan jika ada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya, dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Rivai (2014:48) menyebutkan bahwa pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan 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 di perusahaan. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Rucky (2015:101), ada beberapa jenis sanksi disiplin kerja yaitu : disiplin berat, sedang dan ringan.

1. Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang

diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan yang dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan.
 - d. Pemutusan hubungan kerja tidak hormat sebagai karyawan di perusahaan.
2. Sanksi disiplin sedang :
- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana karyawan lainnya.
 - b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
 - c. Penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi disiplin ringan :
- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai (2014:89) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya

2. Motivasi kerja

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

3. Disiplin kerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

4. Lingkungan kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja perlu di perhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

5. Stres kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami

stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

2.1.2.4. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pagawai dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2011:92). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.2.5. Indikator Kedisiplinan

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2014:62) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3. Perilaku Kerja

2.1.3.1. Pengertian Perilaku Kerja

Prilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seorang karyawan dari lingkungan asalnya dan di terapkan terhadap karyawan lainnya maupun terhadap lingkungannya. Ruky (2015:41) menyebutkan prilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya.

Robbins (2012:35) menyebutkan perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja.

2.1.3.2. Faktor Pembentukan Perilaku Karyawan

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya kan mempunyai harga diri yang tinggi pada gilirannya kan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Menurut Siagian (2013:62), seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentukan perilaku seorang karyawan yaitu :

1. Faktor genetik

Faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan warisan dari kedua orang tuanya. Oleh karena itu diperlukannya data setiap karyawan mengenai latar belakang kehidupan karyawan. Data tersebut di kumpulkan pada saat karyawan melamar pada perusahaan. Data demikian akan sangat penting untuk referensi dalam mengarahkan perilaku karyawan yang bersangkutan, baik dalam melakukan koreksi terhadap perilaku yang sifatnya negatif maupun dalam mengembangkan perilaku organisasi yang sifatnya positif.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda di dalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas,

termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap lingkungan seseorang adalah:

- a. Lingkungan yang tentram, dalam arti penuh kedamaian dan bebas dari kehidupan yang curiga mencurigai.
- b. Lingkungan yang rukun, dimana sesama warga tidak memiliki sikap acuh tidak acuh.
- c. Lingkungan yang bersih.
- d. Tersedianya fasilitas yang memadai.
- e. Suasana masyarakat yang mencerminkan keakraban.

3. Faktor Pendidikan

Pendidikan dapat bersifat formal dan non formal. Sasaran Pendidikan tidak semata-mata pengalihan pengetahuan dan keterampilan saja. Salah satu bagian yang teramat penting adalah pembinaan watak (*character bulding*). Berkaitan dengan pendidikan sebgaia faktor pembentukan perilaku kerja adalah keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

4. Faktor pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasinya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya. Salah satu sumber pengalaman lain yang dapat membentuk perilaku kerja seseorang adalah peristiwa yang mungkin pernah dilaluinya pada organisasi lain, baik secara langsung maupun tidak.

2.1.3.3. Pentingnya Prilaku Kerja

Keberhasilan diberbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif. Menurut Sinamo (2011:17), ada delapan paradigma ditingkat prilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberhasilan baik ditingkat pribadi, organisasional maupun sosial, yaitu:

1. Bekerja tulus

Bekerja dengan tulus merupakan pilar utama terlaksananya pekerjaan secara maksimal, mencapai hasil yang terbaik, dan kepuasan diri terhadap profesi yang telah dijalani.

2. Bekerja tuntas

Dalam bekerja seorang karyawan mampu mengorganisasikan bagian usaha secara terpadu dari awal sampai akhir untuk dapat menghasilkan usaha sampai selesai dengan maksimal.

3. Bekerja benar

Dimana seorang karyawan bekerja dan masih masih belajar untuk menjadi lebih dewasa dalam sikap maupun rohani.

4. Bekerja keras

Seorang karyawan yang bekerja secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

5. Bekerja serius

Bekerja serius ialah bekerja dengan sungguh-sungguh dan menekuni pekerjaan yang sedang dijalaninya.

6. Bekerja kreatif

Bekerja kreatif tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan karyawan yang bergerak dibidang tertentu saja, yang membutuhkan karyawan yang memiliki daya kreatifitas tinggi, tapi juga mereka yang bekerja dibidang-bidang lainnya.

7. Bekerja unggul

Bekerja unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding yang lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya.

8. Bekerja sempurna

Bekerja sempurna adalah bekerja dengan keahlian karyawan yang dimiliki sehingga memiliki kecocokan ketika menjalaninya.

2.1.3.4. Indikator Perilaku Kerja

Robins (2012:41) menyebutkan ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja yaitu :

1. *Sosial relationships* (hubungan sosial)

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

2. *Vocational skill* (keahlian kejuruan)

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaanya.

3. *Work Motivation* (motivasi kerja)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

4. *Initiative-confidence* (inisiatif-percaya diri)

Dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pandu Wicaksono (2017)	Pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Surakarta	Variabel Independen: 1. Perilaku Kerja 2. Disiplin kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Perilaku Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Surakarta
2	M. Harlie (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.	Variabel Independen: 1. Disiplin kerja 2. Perilaku Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

3	Syafrina (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Variabel Independen: Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
4	Sanjangbati (2021)	Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia	Variabel Independen: Disiplin Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia
5	Larsen Barasa (2021)	Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga.	Variabel Independen: Perilaku Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga Oleh karena itu perilaku kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja karyawan.
6	Nisa' Ulul Mafra (2021)	Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan Pada unit pelaksana teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang	Variabel Independen: Perilaku Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada unit Rektorat Universitas PGRI Palembang.

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, tetap saja penelitian ini menarik

untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan ataupun instansi mempunyai kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2012:44). Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2014:55) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melihat pada bagaimana kepatuhan karyawan untuk dapat taat dan tertib menjalankan aturan yang ada, menilai pengetahuan akan peraturan yang berlaku, serta kesadaran diri yang dimiliki. Disiplin sendiri menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Syafrina (2020) dan Sanjangbati (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja

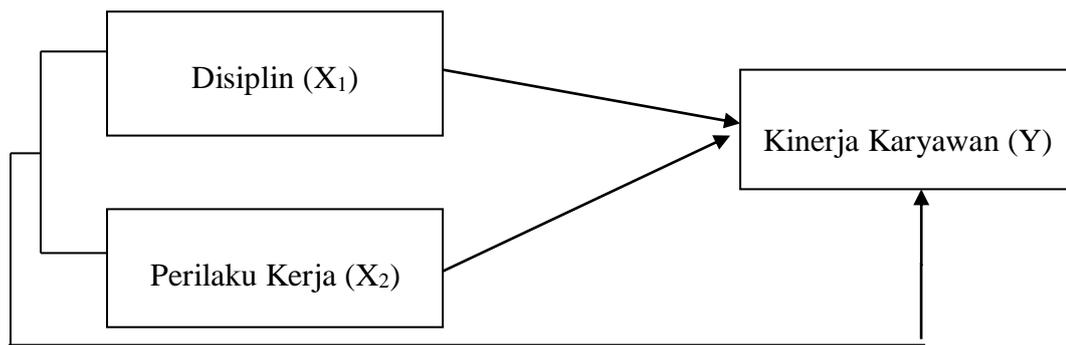
Robbins (2012:35) menyebutkan perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dengan demikian perilaku kerja menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan Larsen Barasa (2021) yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga.” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Oleh karena itu perilaku kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Kemudian, Nisa’ Ulul Mafra (2021) yang berjudul “Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan Pada unit ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada unit Rektorat Universitas PGRI Palembang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor disiplin kerja dan perilaku kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini bisa dikatakan apabila seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan maka pada umumnya karyawan juga memiliki perilaku kerja yang baik juga, dengan adanya kedua hal tersebut, maka kinerja karyawan kemungkinan besar akan semakin baik pula yang dihasilkan saat bekerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Pandu Wicaksono (2017) dengan judul Pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Surakarta yang berkesimpulan perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Surakarta. Demikian juga penelitian M. Harlie (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan yang berkesimpulan disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.



Gambar 2.1 : Kerangka Konsep

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:116). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja dan penilaian kinerja karyawan terhadap efektifitas kerja karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1 Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2 Perilaku kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3 Disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.