

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1 Latar Belakang Masalah**

Umumnya sebuah perusahaan yang didirikan itu memiliki beberapa tujuan. Agar perusahaan sukses dalam mencapai tujuannya tersebut, maka perusahaan harus mengelola sumber daya yang dimilikinya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku yang digunakan, jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menghadapi persaingan dalam era globalisasi ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangatlah bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, suatu organisasi dituntut untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki produktivitas tinggi dalam rangka mencapai tujuannya. Organisasi harus dapat membangun dan meningkatkan prestasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan kerja serta manajemen yang memadai untuk memaksimalkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki keahlian pada bidangnya akan mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan atau performa karyawan yang bagus akan sebanding dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absensi kehadiran kerja karyawan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja. Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik itu secara kuantitatif atau kualitatif. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan, Sehingga dalam hal ini penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, Selain itu kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Efendi (2012) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salahsatunya adalah faktor sikap kerja dan disiplin kerja. Sikap terhadap pekerjaan diekspresikan sebagai kecenderungan terhadap pikiran dan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Dimana sikap kerja ini mencerminkan respons

emosional setiap orang terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan, dan kepercayaan diri ditempat kerja.

Sikap kerja adalah sebuah tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan, Selain itu sikap kerja dapat digunakan sebagai indikator apakah pekerjaan berjalan dengan lancar.

Kenneth (2011:129) menjelaskan bahwa sikap kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus, Sehingga karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal-normal sosial yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) mengatakan bahwa disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap 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.

Disiplin kerja diperlukan agar suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Disiplin kerja yang baik pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar. Hal tersebut merupakan bagian dari disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

PT. Duta Abadi Primantara adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Pelita 1 Barat No. 2/3, tepatnya di kota atau Kabupaten Deli Serdang yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PT. Duta Abadi Primantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan spring bad, PT. Duta Abadi Primantara membuat sebuah produk yang menjadi kebutuhan primer masyarakat dan dapat dikembangkan menjadi produk premium. Maka ide ini muncul kebanyakan orang menghabiskan 1/3 dari hidup mereka atau sekitar 8 jam ditempat tidur, artinya mereka akan membutuhkan matras untuk istirahat setiap harinya. Sehingga pada tahun 1988, PT. Duta Abadi Primantara mengambil alih sebuah perusahaan matras dan mengembangkan brand matras lokal bernama Florence.

PT. Duta Abadi Primantara memperluas jaringan pemasaran dengan menambah kantor cabang. Sejak saat itu PT. Duta Abadi Primantara terus berkembang ke berbagai daerah di Indonesia, termasuk Jawa, Sumatera, Bali, Sulawesi, NTT, dan Kalimantan. Maka Pt. Duta Abadi Primantara terus meningkatkan manajemen hubungan pelanggan dan pengembangan sumber daya manusia dengan terus memperbaiki layanan purna jual.

Berdasarkan informasi yang di dapat, sikap kerja dan disiplin kerja para karyawan masih rendah. Di karenakan kurangnya kesadaran diri karyawan akan pentingnya bersikap baik dan disiplin dalam bekerja yang pada dasarnya kedua hal tersebutlah yang mendukung tercapainya target dalam setiap pekerjaan.

Sikap kerja karyawan yang sering acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang lain, menyebabkan kurangnya kekompakan dalam bekerja antar karyawan. Karyawan yang satu hanya mengutamakan porsi kerjaan mereka tanpa peduli terhadap pekerjaan orang lain. Itu adalah hal dasar yang menyebabkan kurang terciptanya sikap kerja yang baik dalam bekerja. Disamping itu, disiplin juga merupakan landasan awal sebuah perusahaan dapat mencapai kesuksesannya. Adanya karyawan yang disiplin dalam sebuah perusahaan, membuat sebuah perusahaan lebih mudah untuk maju, baik itu disiplin waktu, disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan maupun disiplin untuk tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, bahwa sikap kerja dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mensukseskan sebuah perusahaan. Dari hal tersebut, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “ Pengaruh Sikap Kerja dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Di PT. Duta Abadi Primantara”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kurangnya sikap toleransi kerja terhadap sesama karyawan
- b. Sikap kerja yang hanya mengedepankan kecepatan dalam bekerja tanpa memikirkan hasil yang baik.
- c. Kurangnya kesadaran diri pada karyawan akan pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di paparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil *prasurey* yang menunjukkan bahwa sikap kerja dan disiplin kerja menjadi dua factor utama penyebab rendahnya kinerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara?

- c. Apakah ada pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara
- b. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara
- c. Mengetahui pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya sikap kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan
- b. Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya disiplin kerja

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: sumber daya manusia (human resource), dan sumber daya manusia non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain lain.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu sendiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan kerja.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh alwi (2008 : 6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang

berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2008 :4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, selesi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *men, monet method, material, machine, dan market*. Unsur manusia (*men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya.

Menurut Notoatmodjo (1991 : 109) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Masyarakat

Yaitu tujuan suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2) Tujuan Organisasi

Yaitu tujuan organisasi memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan dan bagian manajemen sumber daya manusia suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

### 3) Tujuan Fungsi

Yaitu suatu tujuan untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal dan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

### 4) Tujuan Personal

Yaitu suatu tujuan untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.

## 2.1.2 Sikap Kerja

### a. Pengertian Sikap Kerja

Berbicara masalah sikap, sebenarnya hal ini udah merupakan sesuatu yang sangat populer serta peran penting, para ahli mengakui bahwa setiap sikap bisa terbentuk sebab adanya pengaruh dan peranan pembawaan serta lingkungan, yang keduanya memiliki fungsi yang sama, dalam arti bahwa sikap tidak dibawa manusia lahir. Sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungannya. Menurut secord dan backman dalam azwar S (2011:5) sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan prediposisi tindakan seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

Menurut Notoadmojo (2010:57) mengemukakan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Sedangkan menurut Anoraga (2009:11) pengertian kerja adalah suatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk

mendapatkan penghasilan kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya, menurut pendapat Kaswan (2015:84) menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin berubah.

Sikap kerja menjadi tindakan yang akan diambil karyawan serta kewajiban yang wajib dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja bisa dijadikan indikator pada sebuah pekerjaan bisa berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan bias mengakibatkan terbaikannya sikap kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut, bisa disimpulkan bahwa sikap kerja adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya pada pekerjaannya.

#### **b. Komponen Sikap**

Sikap mengandung beberapa komponen-komponen yang membentuk struktur sikap, Menurut Azwar S (2011:13) sikap mempunyai 3 komponen yang terdiri dari :

### 1. Komponen Kognitif

Komponen Kognitif adalah representasi apa yang dipercaya oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu bisa disamakan penanganan (opini) terutama jika menyangkut persoalan isu atau yang kontroversial.

### 2. Komponen Afektif

Komponen Afektif adalah perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang umumnya berakar paling dalam menjadi komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin artinya mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

### 3. Komponen Konatif

Komponen Konatif adalah aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi kecenderungan atau kesamaan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu dengan cara-cara tertentu.

## **c. Fungsi Sikap**

Sikap mempunyai sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, sesuai penelitian menurut Walgito (2010:111) terdapat empat fungsi sikap yaitu :

- 1) Sikap berfungsi menjadi alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat communicable, artinya sesuatu yang praktis menjangkar, sehingga mudah pula sebagai milik bersama.

- 2) Sikap berfungsi menjadi pengatur tingkah laku.
- 3) Sikap berfungsi menjadi alat ukur pengalaman-pengalaman.. dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia didalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, namun diterima secara aktif, yang artinya pengalaman yang berasal dari global itu tidak semuanya dilayani oleh manusia, namun manusia lebih menentukan mana yang perlu serta mana yang tidak perlu dilayani.
- 4) Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang, ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah asal pribadi yang mendukungnya.

**d. Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Sikap Kerja**

Dalam hubungan social, individu membentuk pola sikap tertentu terhadap banyaknya obyek. Menurut Blum dan Nylon (2008:154) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun social berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.

- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menurut Hasibuan (2009:212) Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap 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. Sedangkan menurut Rivai (2009:824) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Veithzal (2006:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Oleh karena itu disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin kerja merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin kerja dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Moekizat (2002:356) Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin kerja berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin kerja juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Menurut

Gondokusumo (1998:145) ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin kerja antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan karyawan lama)
- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan

sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

### **c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rival (2009:825) ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*corektive ddiscipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja KaryawanHasibuan (2009:194)**

faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

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

## 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan, karena kepemimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

## 3) Kompensasi

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

## 4) Sanksi hukum

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

## 5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan.

### e. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun menurut Nitisemito (1996:40) yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah :

#### 1. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

#### 2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar pada jam istirahat.

#### 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak baik

menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

6. Sering konflik antar karyawan

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi

#### **2.1.4 Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut marwansyah (2010:229). Menyatakan bahwa kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Moeherino (2009:61). Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Selanjutnya menurut supardi (2013:41). Menyatakan kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas secara menyeluruh terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab seseorang dan lebih dari kinerja juga bermakna sebagai kerja yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Robbins dalam Iijan (2012:5). Menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Maka bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang yang mampu bertanggung jawab menuntaskan tugasnya menggunakan keahliannya sesuai standard yang sudah ditetapkan sesuai dengan moral serta etika yang berlaku guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

#### **b. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja**

Sastrohadiwiryono (2005:235). Mengungkapkan bahwa pada dasarnya unsur-unsur yang perlu diadakan pada proses evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan artinya tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan serta mengamalkan Sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab,

2. Prestasi kerja artinya kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang diberikan kepadanya,
3. Tanggung jawab artinya kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya serta tepat waktu dan berani memikul resiko atau keputusan yang sudah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya,
4. Ketaatan artinya kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, perintah perundangan yang berlaku.
5. Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang sudah diberikan kepadanya.
6. Kerja sama artinya kemampuan seorang tenaga kerja buat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menuntaskan suatu tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebanyak-banyaknya.
7. Prakarsa artinya kemampuan seorang tenaga kerja buat mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas utama tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
8. Kepemimpinan artinya kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja buat meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga bisa dikerahkan secara maksimum buat melaksanakan tugas utama.

### **c. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam instansi. Maka kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

#### **1. Faktor Individu**

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2. Faktor Lingkungan

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervise
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu juga digunakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian. Ada beberapa penelitian terdahulu yang dibahas peneliti untuk menulis hasil penelitiannya, penelitian terdahulu yang dibahas adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

### **Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sapran Renaldy	2015	Pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Hasil penelitian adalah metode regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan dan sikap kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
Dinaria Br Sembiring	2018	Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di yayasan perguruan	Hasil penelitian adalah (a) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara sikap

		nasional medicom	kerja terhadap kinerja dosen, (b) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen, (c) terdapat pengaruh positif antara sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen
Tri Widari	2016	Pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah Istimewa Yogyakarta)	Hasil penelitian adalah metode analisis regresi berganda disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian daerah Istimewa Yogyakarta)
Ery Teguh Prasetyo Puspa	2019	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian adalah (a) terdapat pengaruh positif yang sangat

Marlina		karyawan	signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (b) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (c) terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
---------	--	----------	--

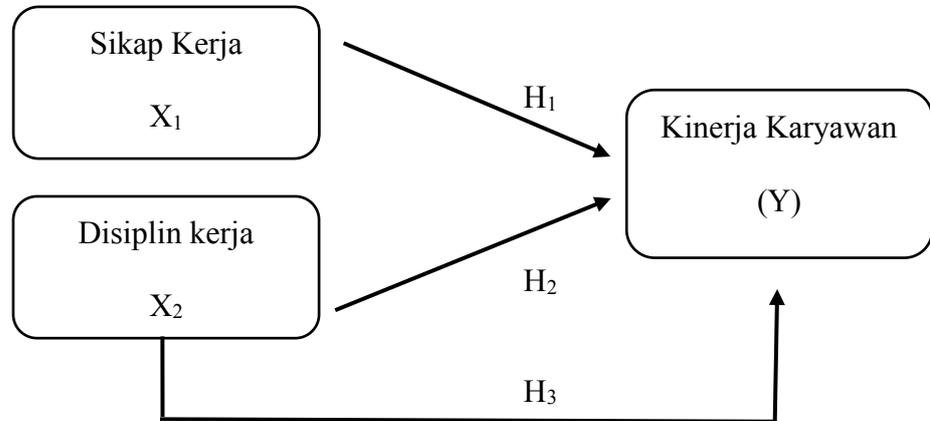
Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan kerangka bangun berasal dari penelitian yang akan dilakukan, hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terkait maupun variabel yang tidak terikat akan tampak pada kerangka konseptual ini. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sugiono (2010:60) yang memberikan pengertian-pengertian konseptual atau kerangka berfikir, “yaitu merupakan sintesa perihal hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang sudah di deskripsikan”. Hubungan variabel yang terjadi dihubungkan melalui indikator-indikator dari setiap variabel.

Untuk memahami lebih lanjut dalam kerangka konseptual dari penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

————→ = Pengaruh secara parsial

.....→ = Pengaruh secara simultan

X = Variabel bebas atau independen

Y = Variabel terikat atau dependen

H = Hipotesis

## 2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110). Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun hipotesis yang dapat diambil dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas adalah :

1. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara.

2. Disiplinkerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara.
3. Sikap kerja dan disiplin kerja berpenaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Duta Abadi Primantara.