

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola perusahaannya secara optimal, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pada umumnya sebuah perusahaan yang didirikan memiliki beberapa tujuan agar perusahaan sukses dalam mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan diharuskan untuk dapat mengelolah sumber daya manusia yang dimilikinya dengan kecakapan agar pemimpin dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan menjalankan tugasnya secara maksimal.

Kemajuan organisasi atau perusahaan dilihat dari bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya. semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja, hal ini berarti mengharuskan perusahaan untuk bisa menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dalam kondisi yang kompetensi antar perusahaan yang begitu ketat, tentunya perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas untuk memenangkan kompetisi tersebut.

Salah satu negara berkembang yaitu indonesia yang pada saat ini semakin banyak perusahaan yang menggunakan tenaga outsourcing.

Karyawan outsourcing berperan dalam membantu tugas-tugas utama yang dijalankan karyawan sehingga dapat berjalan dengan baik. Namun, resiko yang mungkin timbul dari outsourcing antara lain produktivitas justru menurun jika perusahaan outsourcing yang dipilih tidak kompeten, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan outsourcing. Sebagai akibatnya, kinerja perusahaan akan menurun sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan outsourcing didalam perusahaan tersebut.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Lam'ah Nasution (2019), Alias Serlin Serang (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan Muhammad Fauzan Ibrahim Nasution (2019) justru menunjukkan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pengaruh sikap kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi serta karakteristik responden. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Vira Auzira Rasidi et.all (2021), Muhammad Ekhsan (2019), hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dita Aulia (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sikap kerja dan disiplin kerja. Sikap kerja mencerminkan perilaku dan tanggapan karyawan terhadap tugas serta tanggung jawab yang diemban. Sikap ini tercermin melalui tindakan nyata dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan kerja, sikap kerja yang positif tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga menjadi salah satu indikator penting yang menentukan kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan integritas dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan rasa hormat, penghargaan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tidak hanya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tetapi juga bersedia menerima konsekuensi atau sanksi apabila melakukan pelanggaran terhadap wewenang yang telah dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi di CV. Maju Bersama terkait sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama. Masalah yang terdapat di CV. Maju Bersama yang penulis dapatkan pada saat wawancara kepada kepala bidang maintenance antara lain masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti kurangnya koordinasi antar karyawan yang menyebabkan kurang terciptanya sikap kerja yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat mengganggu kerja sama dalam tim, dimana setiap orang lebih fokus pada tugasnya sendiri tanpa memperhatikan dampak terhadap pekerjaan orang lain, akibatnya, hasil kerja sering kali tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Masalah ketidak hadirannya karyawan juga menjadi perhatian, ketidak hadirannya yang sering terjadi tidak selalu di imbangi dengan pengganti yang cukup, sehingga mengakibatkan kekurangan tenaga kerja. Hal ini dapat membebani karyawan yang hadir, membuat mereka harus mengambil alih tugas tambahan. Disamping itu, disiplin juga merupakan landasan awal sebuah perusahaan dapat mencapai kesuksesannya. Adanya karyawan yang disiplin dalam perusahaan, membuat perusahaan lebih mudah mencapai keberhasilannya, baik itu disiplin waktu, disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan maupun disiplin untuk tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, bahwa sikap kerja dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing untuk mensukseskan sebuah perusahaan. Namun, penelitian

ini memiliki beberapa perbedaan di bandingkan dengan penelitian sebelumnya, sebagian besar penelitian terdahulu melibatkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, pengetahuan, pengalaman kerja, komunikasi, Tingkat pendidikan, yang tidak dibahas dipenelitian ini. Sementara penelitian ini lebih berfokus pada dua variabel utama yaitu sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun terdapat penelitian terdahulu yang menggunakan variabel sama, yaitu sikap kerja dan disiplin kerja, namun tetap terdapat perbedaan dari segi lokasi penelitian, objek yang diteliti, serta konteks organisasi. Dari hal tersebut, peneliti melihat bahwa sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung merupakan pemersalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Divisi Maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya koordinasi antar karyawan yang menyebabkan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Ketidakhadiran karyawan sering kali tidak diimbangi dengan adanya pengganti yang memadai, sehingga mengakibatkan kekurangan tenaga kerja.

3. Sikap kerja yang hanya mengedepankan kecepatan dalam bekerja tanpa memikirkan hasil yang baik.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Pembatasan ini sangat penting karena merupakan fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil *prasurvey* yang menunjukkan bahwa sikap kerja dan disiplin kerja menjadi dua faktor utama penyebab rendahnya kinerja karyawan *outsourshing*, maka peneliti membatasi masalah pada **“Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Divisi Maintenance di CV. Maju Bersama”**.

1.3.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* divisi *maintenance* CV. Maju Bersama Kuala Tanjung
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* divisi *maintenance* CV.Maju Bersama Kuala Tanjung

3. Apakah sikap kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance CV. Maju Bersama Kuala Tanjung

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.
2. Untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.
3. Untuk pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan penting bagi perusahaan tentang betapa pentingnya sikap kerja dan disiplin kerja bagi para karyawan outsourcing. Dengan memahami hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan berdampak positif pada keberhasilan perusahaan.
2. Penelitian ini bertujuan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah diterima selama perkuliahan serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

3. Penelitian ini sebagai bahan acuan untuk menambah pengetahuan tentang masalah sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja outsourcing sehingga perusahaan dapat membuat langkah-langkah yang lebih baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Sikap Kerja

Seorang individu sangat erat hubungannya dengan sikapnya masing-masing sebagai ciri pribadinya. Sikap atau attitude adalah kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respons positif atau negatif secara konsisten terhadap objek tertentu.

Menurut Robbins dan Judge dalam Siti Lam'ah Nasution (2019) Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa dan sikap merupakan tanggung jawab dengan pekerjaan dan juga komitmen didalam berorganisasi.

Sedangkan menurut Sandra Febrycco Darmawan dalam Putri Laurentchia (2024) Sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi kepribadian, perasaan dan motivasi. sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan.

Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018:258) mengemukakan Sikap Kerja adalah ekspresi perasaan (inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek.

Wibowo (2016:50) menyatakan Sikap kerja merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Kemudian 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. 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.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap kerja

Menurut Blum dan Nylon (2011:58) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama 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 yang berdampak positif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif dimana kinerja akan berjalan dengan lancar apabila suatu perusahaan memiliki fasilitas yang baik dan memadai.
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3 Komponen sikap kerja

Sikap kerja mempunyai 3 (tiga) komponen. Ketika komponen sikap tersebut terdiri sebagai berikut (Luthans, 2010:236) :

1. Komponen kognitif (*Cognitive component*), yaitu komponen yang merujuk pada proses mental dari persepsi, konsepsi, dan keyakinan tentang objek sikap (*attitudinal object*) tersebut, dalam hal ini adalah berupa pekerjaan.
2. Komponen afektif (*Affektive component*), yaitu komponen yang merujuk pada komponen emosional, yang menggabungkan semua perasaan dan emosi yang menstimulasi terhadap objek sikap (*attitudinal object*)
3. Komponen konatif (*Behavioral component*), yaitu komponen sikap yang merujuk pada ekspresi dari perilaku atau tindakan, perilaku yang mempresentasikan suatu kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu terhadap objek sikap (*attitudinal object*)

2.1.4 Model Sikap Kerja

Menurut Mc.Costa dan Crew dalam Fauzan (2018:46) Beberapa model sikap terbagi menjadi lima bagian yakni :

1. Conscientiousness yaitu dimensi yang menunjukkan tingkat kenangan seseorang dan hubungan.
2. Extraversion yaitu sikap yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta kenyamanan seseorang saat bekerja bersama orang lain.
3. Neuroticism yaitu besarnya sensasi negatif seseorang.
4. Agreeableness atau keramahan adalah tingkat ketaatan norma individu.
5. Openness to experience atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seorang terhadap pengetahuan.

2.1.5 Indikator Sikap Kerja

Menurut Wibowo (2016:56), adapun indikator sikap kerja yaitu:

1. Kepuasan kerja (*job setisfaction*)

Job setisfaction atau kepuasan kerja, yang menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi dari karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif.

2. Keterlibatan kerja (*job involvement*)

Job involvement atau keterlibatan kerja mengukur tingkatan dimana orang mengenal secara psikologis dengan pekerjaannya dan

mempertimbangkan merasakan tingkat kinerja mereka penting bagi harga diri. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja sangat mengenal dengan dan benar-benar perhatian terhadap macam pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Komitmen organisasi (*organizational commitment*)

Dalam *organizational commitment*, pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan tetap menjadi anggota.

4. Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational support*)

Merupakan tingkatan keadaan, dimana pekerja yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan perhatian tentang kesejahteraan mereka. misalnya mereka percaya organisasi akan mengakomodir mereka apabila mereka mempunyai masalah perhatian kepada anak atau akan memaafkan dengan jujur kesalahan dirinya.

5. Ketersediaan bekerja (*Employee engagement*)

Merupakan individual dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Ketersediaan sumber daya dan peluang mempelajari baru. Apabila mereka merasa pekerjaannya penting dan bermakna dan apabila interaksi mereka dengan rekan kerja dan supervisor dihargai. Merupakan pekerjaan yang sangat mempunyai kemauan besar dari pekerjaannya dan merasakan hubungan mendalam dengan organisasi.

2.1.6 Hubungan Sikap Kerja Dengan Kinerja

Sikap kerja merupakan suatu hal yang penting dan mendasar dalam terlaksananya kegiatan suatu organisasi. Apabila dalam suatu instansi memiliki

sikap kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting yang berkaitan dengan kinerja. Secara teoritis Sunyoto dan Burhanuddin (2015:25) berpendapat bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja terhadap kinerja.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry dan Mardika, 2020). 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 Agustini (2019:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Afandi dan Bahri (2020:237), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibrntuk melalui pendidikan formal maupun

non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Kemudian menurut (Siswanto,2021:291), mengatakan disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap maupun perilaku seseorang yang dapat berubah-ubah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2021:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

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

3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat ada dari dalam diri sendiri serta juga dari pemerintahan (ilahi 2017) terdiri dari :

1. *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini muncul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan perintah dan hukuman serta kekuasaan. jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas serta kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain. Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran, namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. untuk tetap menjaga supaya disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2020:62), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja.

2.2.4 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga

loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

2.3 Kinerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial yang mana manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja melainkan juga bekerja secara fikir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa terlepas dari suatu organisasi untuk menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Keberhasilan organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga sumber daya manusia yang diperoleh suatu perusahaan harus baik untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika karyawan berkinerja baik, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan tersebut secara kualitas dan

kuantitas yang dilakukan karyawan selama mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan tersebut. Anisa (2021:13)

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018:83) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Yusrita (2017) Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Dari berbagai definisi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

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 Perseption*, 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

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator didalamnya, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan terhadap hasil tugas yang dilaksanakan, apakah konsisten dan apakah karyawan teliti, tertib, dan tuntas dalam melaksanakan setiap tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih fokus pada beberapa lama seseorang karyawan bekerja atau berapa banyak barang atau jasa yang dapat di produksi dalam jangka waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Adalah sejauh mana seseorang karyawan dapat secara konsisten melakukan pekerjaannya secara akurat dan sempurna saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.3.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2010:324) Menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Quantity of output (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. Quality of output (kualitas keluaran), jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. Timelines of output (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. Presences at work (tingkat kehadiran), jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan. 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. Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Siti Lam'ah Nasution	2019	Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PP London Sumatera, Sei Rumbia Estate
Alias, Serlin Serang	2018	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Sikap Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Muhammad Fauzan Ibrahim Nasution	2019	Pengaruh Komunikasi, Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Payaloting Internasional Panyambungan	Hasil penelitian adalah Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Vira Auzira Rasidi, Anton subarno, Tutik Susilowati	2021	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Telkom Witel Solo	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Telkom Witel Solo
Muhamad Ekhsan	2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics
Dita Aulia	2023	Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT. Duta Abadi Primantara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Munawaroh (2012:25) kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran pada penelitian yang dirumuskan dari fakta-fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka konseptual memuat teori, dalil, atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dan pijakan untuk melakukan

penelitian. Uraian dalam kerangka konseptual menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian.

a) Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis Kaswan (2015:59) menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana perilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Siti Lam'ah (2019) dan Alias, Serlin Serang (2018), dalam penelitiannya mereka mengungkapkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

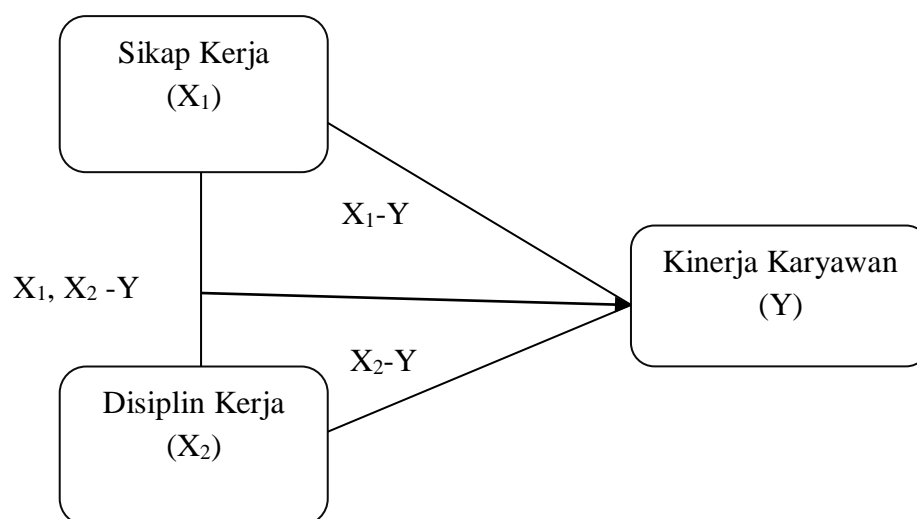
b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2016:129) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Vira Auzira Rasidi et.all (2021), Muhamad Ekhsan (2019), Dita Aulia (2023) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kenneth (2011:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta

harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki pandangan optimis dan motivasi yang tinggi cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. selain itu disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan karna karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2018:135) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh pendapat Dita Aulia (2023) dalam penelitiannya bahwa sikap kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Munawaroh (2012:26) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dalam dugaan sementara suatu hipotesis penelitian yaitu:

H₁: Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. MajuBersama Kuala Tanjung.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.

H₃: Sikap Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi maintenance di CV. Maju Bersama Kuala Tanjung.