

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan daerah air minum (PDAM) yaitu terletak di Jalan Sisingamangaraja No.1 Medan, Sumatera Utara. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dimana mempunyai tugas menyediakan air secara cukup dan memadai bagi masyarakat yang menjalani kehidupan sehari-hari. Air merupakan sumber alam yang sangat penting bagi kelangsungan hidup makhluk hidup dan besar pengaruhnya terhadap kehidupan kita umat manusia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertugas untuk memenuhi hal tersebut sehingga kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) harus baik agar air yang akan disajikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk diketahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Sistem

penilaian kinerja yang merupakan sistem yang mewadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya disiplin dan inovasi, penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya bila informasi kegagalan yang diperolehnya, maka hal itu akan dapat mendorong pegawai tersebut untuk memperbaiki prestasi kerjanya. Tetapi kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat adanya disiplin pada setiap pegawai, para pegawai lebih banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, oleh karena itu perlu adanya disiplin, dengan adanya disiplin maka penilaian kinerja terhadap pegawai dapat dilakukan dengan lebih objektif.

Melalui pra survey dari wawancara fenomena yang terjadi terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara masih kurang maksimalnya kinerja pegawai di kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara disebabkan oleh kurangnya disiplin dan kurangnya perilaku kerja. Kinerja pegawai masih dirasa kurang maksimal, karena pegawai tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditentukan, dan pegawai tidak mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2022) yang dari hasil penelitian berkesimpulan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial

Provinsi Gorontalo. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Dimiyati (2023) yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

Tidak hanya kinerja pegawai yang masih belum maksimal, di kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ditemukan gejala-gejala yang menarik untuk diteliti. Hasil informasi yang didapat menunjukkan indikasi adanya kelemahan dalam segi disiplin kerja. Faktor disiplin kerja yang merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja yang kurang maksimal pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara disebabkan karena pegawai yang datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan, pegawai sering tidak menggunakan seragam yang kompak, dan pegawai meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung.

Hal ini sesuai dengan penelitian Selfi (2023) yang berkesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Hotel. Penelitian yang sama dilakukan oleh Camilia (2023) yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation Di Cengkareng Heliport.

Selain faktor disiplin kerja, maka perilaku kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku kerja sangatlah penting bagi pegawai karena dapat menentukan hasil kinerja yang baik ataupun buruk begitu juga motivasi karena dapat mendorong pegawai mendapatkan kinerja yang baik. Perilaku kerja menurut Robbins (2015:35) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengakualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja.

Melalui pra survey dari wawancara terkait perilaku kerja yang ada di kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, perilaku kerja kurang maksimal disebabkan karena adanya perilaku masa bodoh terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga selesai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barasa (2021) dengan hasil penelitian, perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. 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 observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu dari segi pekerjaan yang dikerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan target, kualitas kinerja pegawai yang masih buruk dan kurang baik,

kedisiplinan pegawai dinilai belum maksimal, masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja, ada perilaku masa bodoh yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja baik ketika menyelesaikan pekerjaan atau menjalankan peraturan yang dibuat oleh organisasi, masih rendahnya rasa tanggung jawab beberapa pegawai terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu, terkadang timbul perilaku yang tidak konsisten yang ditunjukkan oleh pegawai maupun organisasi dalam penerapan disiplin sehingga kurang menyentuh kepada seluruh pegawai, 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 Pegawai Pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

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 pegawai belum sesuai dengan target.
3. Pegawai datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja.
4. Pegawai masa bodoh dalam bekerja baik ketika menyelesaikan pekerjaan atau menjalankan peraturan.

5. Rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu.
6. Tidak konsistennya pegawai 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

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sangatlah luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin diteliti dalam penelitian ini, oleh sebab itu peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan disiplin khususnya tentang kehadiran pegawai dan perilaku kerja, serta kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

1.3.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan hal-hal yang berhubungan dengan teori disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan disiplin kerja dan perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatnya kinerja pegawai.
3. Bagi akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan sebagai pembanding dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai.
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

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:9) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Aljabar (2020:28) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai hasil rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prsetasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86-87) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan, merupakan taraf pengertian dan penerimaan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, merupakan suatu usaha pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung untuk kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja, merupakan perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai dapat ikut mematuhi supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan kegiatan dalam menilai kemajuan dalam pekerjaan terhadap tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan. Menurut Sahaya dan Wahyuni (2017) pengukuran kinerja ialah sebuah aktifitas pengukuran terhadap berbagai keperluan perusahaan. Feedback yang dilakukan dalam sebuah aktivitas pengukuran tersebut adalah informasi berkaitan prestasi, rencana, pengendalian juga penyesuaian guna keperluan perusahaan. Pengukuran kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah aktivitas yang perlu dilakukan secara kontinyu untuk memantau target sebuah program, terutama mengarah pada kemajuan kedepan.

Kegunaan dari pengukuran kinerja sendiri diantaranya adalah sebagai bahan dokumentasi, evaluasi terhadap kinerja, tahap pengambilan kebijakan. Pengukuran kinerja dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah perusahaan dalam kondisi baik atau tidak.

Menurut Lorisa dan Doaly (2018) pada pengukuran kinerja sumber daya manusia yang sering digunakan untuk mengukur yaitu produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja yang didalamnya meliputi:

1. Gaji.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Rekan sekerja.

4. Atasan.
5. Promosi.
6. Komitmen.
7. Tingkat perputaran karyawan (turnover index).
8. Absensi.
9. Kepemimpinan.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Dessler (2020:321) didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar, dan pemberian umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai tersebut untuk menghilangkan pemerosotan kinerja atau pegawai dapat terus memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Siagian (2019:38) menekankan bahwa penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pemberian penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai baik secara kualitas dan kuantitas untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar-standar yang berlaku sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang di interpretasi oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Indrasari (2017:57) meliputi lima elemen berikut ini:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021:46) disiplin kerja adalah kesadaran dari kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu tata cara yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawainya.

Menurut Bejo Siswanto (2021:333) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Jepry et al (2020:84) disiplin adalah rasa kepatuhan dan komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dipandang sebagai kewajiban, seperti melakukan pekerjaan kantor dan hadir dalam jam kerja yang ditentukan. Kinerja pegawai akan meningkat ketika tingkat kedisiplinan meningkat, mendorong pegawai selalu bekerja keras untuk memenuhi tujuan dan capaian dari perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2023:190) terdapat banyak jenis disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai diri sendiri dan juga orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal dimana masing-masing pegawai dalam kelompoknya berperan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dapat terwujud jika setiap pegawai menanamkan disiplin kelompok.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, semua pegawai perusahaan dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri pegawai untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak para pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini

dilakukan untuk mencegah pegawai melakukan perbuatan yang tidak baik dan melanggar peraturan perusahaan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman disiplin progresif yang diberikan kepada pegawai sebagai teguran secara lisan oleh seorang atasan, di skors atau diberhentikan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2023:88) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Perusahaan memiliki tujuan yang sangat jelas.

Tujuan perusahaan adalah target yang harus dipenuhi oleh semua pegawai yang terkena dampak. Aturan tempat kerja akan didasarkan pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan ini harus dikomunikasikan dan dipahami oleh setiap pegawai agar disiplin kerja pegawai dapat terwujud dengan baik.

2. Ada aturan perusahaan.

Untuk memungkinkan implementasi dan sosialisasi yang lebih mudah diantara semua personel, kebijakan perusahaan harus dinyatakan secara tertulis dan dengan kekhususan yang memadai.

3. Tindakan disipliner yang dilakukan oleh atasan.

Sikap dan tindakan atasannya akan ditiru atau diamati oleh bawahannya.

Pegawai akan menghormati kebijakan perusahaan jika pimpinan selalu mengikutinya. Sebaliknya, jika pimpinan secara konsisten melanggarnya, pekerja cenderung mencari peluang untuk terlibat dalam perilaku yang sama.

2.1.2.4 Tahapan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai faktor penentu keberhasilan capaian tujuan organisasi, harus diimplementasikan secara sistematis dan terarah. Handoko (2020:63) mengemukakan tahapan dalam proses pelaksanaan disiplin kerja, ada beberapa hal yang mendasar yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Pejabat yang memberikan pendisiplinan. Pihak yang berhak memberikan pendisiplinan kepada para pegawai hanyalah pejabat yang mempunyai hak perintah secara langsung terhadap para pegawai.
2. Sikap pejabat yang memberikan pendisiplinan. Sikap pejabat dalam memberikan pendisiplinan terhadap pegawai harus adil dan tidak pilih kasih antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Dengan demikian peraturan-peraturan yang ada diorganisasi dapat ditegakkan.
3. Peraturan harus sesuai dengan keadaan. Peraturan yang dibuat organisasi harus sesuai dengan keadaan organisasi itu sendiri. Dimaksudkan bahwa peraturan tersebut dianggap tidak masuk akal, maka peraturan tersebut cenderung tidak dilaksanakan oleh pegawai.

4. Peraturan harus di kombinasikan. Peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh organisasi haruslah diketahui oleh semua pegawai secara jelas dan mendetail, sehingga para pegawai tidak akan mengetahui adanya peraturan tersebut bila seorang pegawai melanggar peraturan organisasi.

2.1.2.5 Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Sinambela (2021:65) memaparkan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan indikator frekuensi kehadiran: kehadiran pegawai tepat waktu dan absensi.

2. Tingkat kewaspadaan pegawai

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dengan indikator tingkat kewaspadaan sebagai berikut: ketelitian dan perhitungan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dengan

indikator ketaatan pada standar kerja sebagai berikut: mentaati pedoman kerja dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut: kepatuhan dan kelancaran.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Dengan indikator etika kerja sebagai berikut: suasana harmonis dan saling menghargai.

2.1.3 Perilaku Kerja

2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kerja

Perilaku manusia merupakan hasil yang kompleks, dari maksud-maksud dan persepsi kita mengenai situasi yang ada sekarang, serta asumsi-asumsi atau kepercayaan kita tentang situasi dan orang-orang yang berada dalam situasi itu. Asumsi-asumsi itu didasarkan atas pengalaman dimasa lampau, norma-norma kebudayaan, dan apa yang diharapkan menurut ajaran orang lain. Perilaku manusia merupakan pangkal tolak untuk dapat memahami bagaimana organisasi itu berfungsi. Oleh karena itu kita harus mengerti lebih dahulu bagaimana orang-orang dalam organisasi itu berfungsi. Perilaku positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi dengan tingkat

efisiensi, efektifitas, dan produktifitas yang tinggi. Contohnya: loyalitas, dedikasi, pengarahan kemampuan, pemanfaatan keterampilan, penggunaan sarana dan prasarana secara baik, interaksi positif seseorang dengan yang lain, membawakan kepentingan pribadi yang mungkin egosentris kepada kepentingan organisasi sebagai keseluruhan, kesediaan melakukan penyesuaian, persepsi yang tepat mengenai tujuan organisasi para anggota, serta kesediaan menyelesaikan konflik yang timbul atas dasar kepentingan bersama.

Perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa seseorang pegawai dari lingkungan asalnya dan diterapkan terhadap pegawai lainnya maupun terhadap lingkungannya. Khaerul Uman (2014:41) perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalkan kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat baik menerima pendapat atau menolaknya. Definisi perilaku kerja menurut Robbins (2015:35) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang lakukan dengan tipe ini di lingkungan kerjanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Pembentuk Perilaku Kerja

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekuasaan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Siagian (2016:54).

Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi, pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya.

Faktor-faktor pembentukan perilaku kerja seorang pegawai:

a. Faktor Genetik

Yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orangtuanya.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.

c. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan diri seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

d. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasinya, pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, dan mudah putus asa.

2.1.3.3 Indikator Perilaku Kerja

Dalam melakukan sebuah pekerjaan akan menjadi lebih mudah bila mana ada indikator atau pengukurannya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Maka indikator perilaku kerja menurut Andi Eko Prasetyo (2011:26) antara lain persepsi pegawai tentang:

1. Motivasi
2. Produktif
3. Tanggung jawab
4. Kerja keras

Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths (2004:41-42)

1. *Sosial relationship* (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 pekerjaannya. Misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang chef.

3. *Work motivation* (motivasi kerja)

Adanya kemauan 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.

2.1.3.4 Pentingnya Perilaku Kerja

Keberhasilan di berbagai 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) ada delapan paradigme di tingkat perilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberhasilan baik di tingkat 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 pegawai mampu mengorganisasikan bagian usaha secara terpadu dari awal sampai akhir untuk dapat menghasilkan usaha sampai selesai dengan maksimal.

3. Bekerja Benar

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

4. Bekerja Keras

Seorang pegawai yang bekerja secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah ataupun 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 dijalannya.

6. Bekerja Kreatif

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

7. Bekerja Unggul

Bekerja unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibandingkan 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu, karena penelitian terdahulu merupakan pijakan dan rangka dalam penyusunan penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Oktaviani Usman (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo)	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja 2. Perilaku Kerja Variabel Dependen Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Povinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo)
2.	Dimiyati (2023)	Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya	Variabel Independen: 1. Perilaku Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen Kinerja Pegawai	Perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya
3.	Selfi Ariesni (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel.
4.	Camilia Batrisyia (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Independen: Disiplin Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Karyawan PT. Whitesky Aviation Di Cengkareng Heliport	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport.
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 Teknis (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 pegawai. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, 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 yang lebih baru dari pada penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan variabel yang akan diteliti (Notoatmojo, 2018:83). Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan karena disiplin dijadikan sebagai aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Hasibuan (2021:46) disiplin kerja adalah kesadaran dari kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu tata cara yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawainya. Kedisiplinan melihat pada kepatuhan pegawai dengan mengatur waktu yang baik, memprioritaskan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Disiplin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepatuhan pegawai dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Selfi (2023) dan Camilia (2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2015:35) menyebutkan perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap

dalam kerja. Dimana pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang lakukan dengan tipe ini di lingkungan kerjanya.

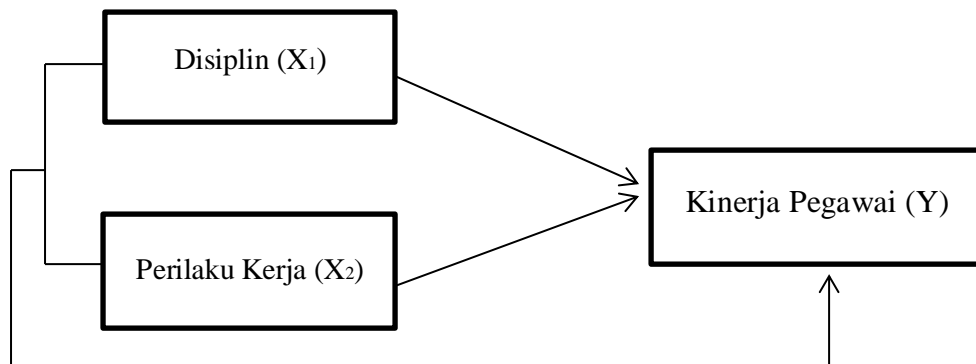
Hasil penelitian yang dilakukan Larsen Barsa (2021) yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Oleh karena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

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai hasil rasio hasil kerja nyata dengan standar

kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan. 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 maka pada umumnya pegawai juga memiliki perilaku kerja yang baik juga, dengan adanya kedua hal tersebut, maka kinerja karyawan kemungkinan besar akan semakin baik pula.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Oktaviani Usman (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo)” yang berkesimpulan disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (studi kasus pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). Demikian juga penelitian Dimiyati (2023) dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya” yang berkesimpulan perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian diartikan sebagai sebuah pernyataan mengenai konsep yang mungkin dipertimbangkan benar atau salah jika itu mengacu pada fenomena yang dapat diamati dengan berdasarkan temuan dan bukti-bukti yang ada diuji berdasarkan teori dan ranah metodologi penelitian. Maka hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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