

## **BAB II**

### **LANDASARAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Displin Kerja**

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Displin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Displin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Pengertian disiplin menurut Amran (2009:2398) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Zesbendri (2005:12) merupakan moral utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk memenuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat

kinerjanya. Jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2009:195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, saksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup matang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan disiplin karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilaku akan di

contoh dan diteladani oleh bawahannya. Hasil inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkannya kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat, menurut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif

itulah , maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinannya kedisiplinan karyawan yang baik.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan, Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas , bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan . pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang sesuai serta meningkat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.,

jadi , kedisiplinan karyawan akan menciptakan apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (1986:67), yaitu ke taatan pada peraturan dan kesadaran pribadi . Ke taatan pada peraturan meliputi ketepatan waktu, pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan, serta penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati . Ketepatan waktu adalah bentuk disiplin kerja karyawan dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati dapat meminimalisir resiko terjadinya kerusakan perlengkapan kantor.

Adapun kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian berpakaian ditempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan . Berpakaian rapi di tempat kerja merupakan salah satu indikasi adanya disiplin kerja, karena dengan berpakaian rapi maka akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja serta suasana kerja akan terasa lebih nyaman. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan pun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, menurut Handoko (2001:208) menyatakan bahwa terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan guna mengontrol kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau instansi , yaitu disiplin preventif, disiplin

korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, sehingga penyelewengan-penyelewangan yang mungkin terjadi di cegah. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tanpa unsur paksaan.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut . Fungsi dari disiplin korektif adalah untuk memperbaiki pelanggaran sekaligus mencegah agar tidak ada pelanggaran lagi di kemudian hari, dengan kata lain untuk perbaikan dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Disiplin progresif adalah pemberian sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum menerima sanksi-sanksi yang lebih serius. Pelaksanaan disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2009:130) menjelaskan terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman dan merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman dan jika terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran maka diperlukan hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan adalah bentuk disiplin yang diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, dan bukan pula suatu hukuman , tetapi merupakan proses pembentukan perilaku.

4. **Pengertain Motivasi**

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin 2003:28). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).



Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja,

jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011:232) (Mc Clelland's theory of need) dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*) dalam afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu Mc Clelland

mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Kebutuhannya dipelajari maka perilaku yang diberikan reward lebih sering muncul, Mc Clelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta berpengaruh terhadap prestasi akademik hubungannya interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja.

Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*) : dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, Mc Clelland menemukan bahwa individu.

Dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik.

Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins, 2011:232).

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:173). yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

## 5. Jenis-Jenis Motivasi

Setelah memberikan pengertian dan tujuan dari motivasi maka sekarang mengenai jenis-jenis pendekatan yang dapat dilakukan dalam usaha memotivasi bawahan Menurut Hasibuan (2003:) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. *Motivasi positif*, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
2. *Motivasi negatif*, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hirarki kebutuhan, yaitu:

(Hasibuan, 2003:93)

### 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat

### 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman

kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

### 4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

### 5) Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002:130), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

## **6. Indikator Motivasi**

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pengakuan Sebagai Individu
2. Tanggung jawab
- 3 Gaji
4. Hubungan antar pribadi
5. Suasana kerja

## **7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Motivasi adalah juga subjek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Sondang P. Siagian (2000:251) .

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. Tingkat prestasi seseorang
- b. Kemampuan individu
- c. Pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan.

Jadi, dari analisis di atas maka motivasi, kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan, bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor-faktor lainnya tinggi.

## **8. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaan. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan dibanyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan atau pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati,2006:23).

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa ahli berkaitan dengan definisi kinerja:

1. Hersey dan Blanchard (1993:29) dalam dharmawan (2011:34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
2. Wahyuddin (2006:6) menerangkan bahwa pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok.

3. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

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

Dalam penelitian ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada pada suatu organisasi atau instansi sebagai tempat mereka bekerja, yaitu disiplin kerja ,lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan ,sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Oleh karena itu ,lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kuantitas kehidupan kerja adalah bentuk kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan berkaitan dengan proses memanusiakan dalam bentuk kepedulian yang baik, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Septianto (2010:25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiapan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang baik dan mempunyai harapan dimasa depan.

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill) kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

1. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
2. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
3. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 10. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002:378) adalah kuantitas, kualitas, keandalan karyawan, dan kehadiran. Kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja. Kualitas adalah ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi. Sedangkan keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat. Kehadiran adalah keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Adapun menurut Schuler (1999:64) terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja, meliputi dorongan positif, melakukan audit kerja, menetapkan standar dan tujuan kinerja, memberikan umpan balik terhadap karyawan mengenai kinerjanya, serta memberikan pujian atau imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan.

Proses audit kinerja bertujuan untuk mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan. Standar kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang diterima, sedangkan tujuan kinerja adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaannya. Standar kinerja tidak efektif tanpa ukuran dan umpan balik terus-menerus. Umpan balik harus netral bersifat evaluative dan harus

disampaikan langsung kepada karyawan. Umpan balik langsung yang tepat dapat memberikan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk dipelajari.

Standar kerja mendefinisikan target atau tingkat yang diharapkan dari kinerja. Standar kerja yang realisis dapat diukur, dan dapat dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi karyawan maupun instansinya (Mathis, 2006:380). Maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Simamora 1997 dalam Husnawati, 006:38)

Salah satu bentuk pemberian penghargaan yang umum adalah uang. Meskipun uang sangat efektif sebagai motivator, banyak organisasi sering tidak mampu menggunakannya. Walaupun begitu, penghargaan lain sama efektifnya. Para manajer memasukan pujian dan pengakuan berkaitan dengan perilaku pekerjaan spesifik, peluang untuk memilih kegiatan, peluang untuk mengukur perbaikan kerja sama pribadi, serta peluang untuk mempengaruhi mitra kerja dan manajemen.

Dalam upaya pencapaian kinerja yang tinggi, setiap individu pada perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja serta terbatasnya pembentukan standar kinerja (Husnawati, 2006:39)

### B. Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Hasil
1	Zesbendri dan Ariyanti (2005)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2	Supriyatno (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugra Jaya.	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan lingkungan terhadap kinerja kerja
3	Yasa (2007)	Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap motivasi dan kinerja PT Nemanac Rendem.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja

### **C . Kerangka konseptual**

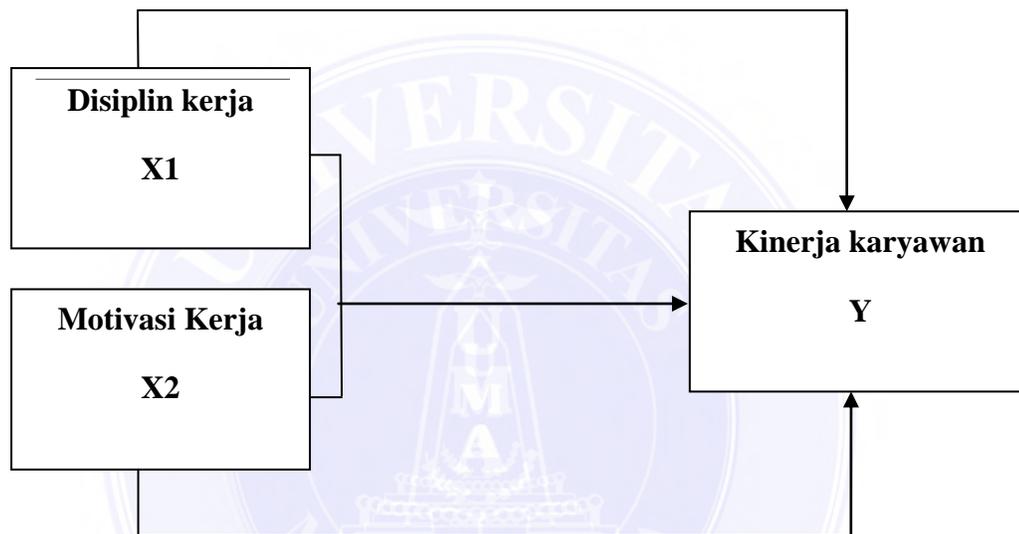
Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang ada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011:9).

Disiplin dinyatakan sebagai suatu kiat sukses irmin (2004:8) dalam Dharmawan (2011:9), karena tidak ada keberhasilan tanpa disiplin , peraturan tidak ada artinya tanpa disiplin, disiplin adalah penegak aturan atau prosedur, disiplin merupakan cerminan kemampuan mengatur diri, disiplin adalah alat kontrol terhadap penyimpanan, disiplin menggambarkan jiwa yang memiliki prinsip, dan disiplin merupakan kesetiaan terhadap profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005:18) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Raharjo (2012:2), karyawan yang disiplin sejak berangkat, saat bekerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Wayne (2003:64) dalam Yusuf (2010:2) pada teori Quality Of Work Life dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang

dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2007:81) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.



#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan