

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dan proses yang ditujukan untuk merekrut, melatih, memotivasi, serta mengevaluasi secara holistik sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan demi mencapai sasaran yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia mencakup beragam fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam konteks organisasi, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam pengelolaan baik dari perspektif perusahaan maupun karyawan. Para ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang definisi manajemen sumber daya manusia. Namun, secara umum, esensi dari pemahaman para ahli tersebut memiliki tujuan yang serupa.

Menurut Hasibuan, (2019) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dan ilmu dalam mengatur sistem interaksi serta peran tenaga kerja supaya dapat berfungsi dengan baik dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Menurut Dessler, (2020) "*Human resource management is a process that includes recruitment, training, evaluation, health and safety, and fairness issues.*"

Menurut Mondy, (2016) "*Human resource management serves to utilize individuals in achieving organizational goals. Essentially, all managers accomplish tasks through the contributions of others. Therefore, managers at all levels must think about human resource management.*"

Menurut Badriyah, (2019) "Manajemen sumber daya manusia adalah cabang dari ilmu manajemen yang berkonsentrasi pada penyesuaian peran sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi."

Menurut Handoko (2018) "Manajemen sumber daya manusia meliputi proses penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi."

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) secara efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Dengan mempertimbangkan berbagai pandangan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, agar dapat beroperasi secara produktif untuk mencapai sasaran perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia Manajemen**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat krusial dalam memperbaiki efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai sasaran menciptakan sumber daya manusia (SDM) berkualitas terbaik di lingkungan kerja. Ini membutuhkan kemampuan SDM yang solid, visi yang jelas, kreatif, berpengetahuan luas dan memiliki tujuan yang sejalan dengan perusahaan atau organisasi. Manajemen SDM memiliki beberapa fungsi yang perlu diperhatikan seperti fungsi manajerial dan fungsi eksekutif yang dijelaskan oleh Hasibuan, (2019) yaitu:

1. Fungsi manajerial meliputi:
  - a. Perencanaan (Planning)  
Perencanaan berarti lebih lanjut menetapkan program tenaga kerja (termasuk menentukan jumlah dan kualitas tenaga kerja) yang akan mendukung pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh usaha atau organisasi.
  - b. Pengorganisasian  
Setelah tahap perencanaan, sebuah organisasi perlu dibentuk untuk menjalankan rencana tersebut. Organisasi dibangun dengan merancang struktur relasional yang menghubungkan pekerjaan, karyawan, dan elemen fisik agar dapat berkolaborasi secara efektif.
  - c. Pengarahan  
Fungsi ini mencakup orientasi sumber daya manusia dan penempatan personel dalam struktur organisasi. Di sini, penting untuk memperjelas tugas dan kualifikasi yang dibutuhkan, serta bagaimana memotivasi dan mengarahkan karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
  - d. Pengawasan  
Pengawasan bertujuan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan, pengawasan memungkinkan untuk segera melakukan perbaikan.
2. Fungsi operasional, meliputi:
  - a. Pengadaan  
Pengadaan adalah usaha untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dengan jenis dan kualifikasi yang sesuai guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan, khususnya yang berkaitan dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan.

b. Pengembangan

Setelah tenaga kerja yang diperlukan tersedia, langkah selanjutnya adalah meningkatkan keterampilan karyawan melalui program pelatihan atau pendidikan yang relevan agar pegawai atau staf dapat melaksanakan tugas dengan baik. Aktivitas ini sangat penting dan akan terus meningkat seiring dengan perubahan teknologi, penyesuaian, serta semakin kompleksnya tugas seorang manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi berfokus pada pemberian penghargaan atau kompensasi yang layak kepada karyawan berdasarkan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

d. Integrasi

Integrasi bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan dan masyarakat, sehingga prinsip dan sikap pegawai harus dipahami dengan jelas.

e. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi ini berkaitan dengan tanggung jawab organisasi untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara yang baik, serta mengembalikan karyawan kepada masyarakat dalam kondisi yang terbaik, terutama jika organisasi memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja.

Menurut Notoatmodjo, (2015) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara khusus:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah aspek penting dalam manajemen yang memerlukan waktu cukup lama dalam proses administratifnya. Bagi manajer SDM, perencanaan berarti merancang program karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang menjalankan tugas mereka untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab organisasi.

2. Pengorganisasian

Setelah kegiatan disiapkan untuk memenuhi tujuan organisasi, langkah selanjutnya adalah mengatur pelaksanaan atau aktivitas tersebut. Organisasi berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efisien, sehingga perlu ada pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara karyawan supaya aktivitas dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Kepemimpinan

Agar kegiatan dapat diimplementasikan dengan efektif, diperlukan kepemimpinan manajerial. Dalam organisasi besar, kepemimpinan bisa diberikan langsung oleh manajer, tetapi sering kali juga didelegasikan kepada individu lain yang diberikan wewenang untuk melaksanakannya.

#### 4. Pengendalian

Fungsi pengendalian berfokus pada pengaturan kegiatan dalam organisasi agar sesuai dengan rencana. Selain itu, pengendalian juga berfungsi untuk menemukan solusi ketika hambatan atau masalah muncul selama pelaksanaan kegiatan.

#### 5. Talent acquisition (recruitment)

Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh unit tertentu. Proses seleksi perlu mempertimbangkan kebutuhan yang sebenarnya dan bukan hanya ketersediaan kandidat. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang handal, termasuk proses seleksi yang efektif, sangat diperlukan.

#### 6. Pengembangan

Sumber daya manusia yang bergabung dalam organisasi perlu dikembangkan agar seiring dengan berkembangnya organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan pendidikan lanjutan, yang akan membantu organisasi dan individu berkembang secara bersamaan.

#### 7. Kompensasi

Fungsi kompensasi sangat penting dalam manajemen. Melalui kompensasi, organisasi memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka. Kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi juga bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 8. Integrasi

Integrasi berfungsi untuk mengkoordinasikan kepentingan karyawan dalam organisasi. Konflik kepentingan sering muncul, baik antara karyawan maupun antara karyawan dan manajer. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengintegrasikan kepentingan ini sangat penting untuk mencapai kesatuan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

#### 9. Maintenance

Pemeliharaan SDM berarti menjaga kemampuan tenaga kerja dalam organisasi, yang merupakan modal utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemeliharaan ini mencakup jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan produktif dalam organisasi.

#### 10. Pemisahan

Pada suatu titik, karyawan akan mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi. Manajer SDM harus memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bahwa karyawan yang meninggalkan organisasi diperlakukan dengan baik serta dalam kondisi terbaik saat kembali ke masyarakat.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan sangat krusial dan memiliki pengaruh terhadap operasional perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja, yang menjadikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dari beberapa fungsi yang telah diuraikan oleh para ahli, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan, setara dengan aspek manajerial lainnya dalam sebuah perusahaan.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menetapkan tujuan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia adalah hal yang rumit, mengingat karakteristik yang bervariasi dan ketergantungan pada fase-fase perkembangan dalam setiap organisasi. Menurut Edison et al., (2017) menyebutkan beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1. Meningkatkan tingkat produktivitas
2. Meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja
3. Memastikan kepatuhan organisasi terhadap hukum yang berlaku.

Menurut Kasmir, (2017) menjelaskan bahwa tujuan dan pengelolaan sumber daya manusia diperlukan tidak hanya untuk menggambarkan visi manajemen tingkat atas tetapi juga untuk menyeimbangkan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Ini melibatkan fungsi-fungsi SDM, aspek sosial, dan pengelolaan karyawan yang terpengaruh oleh masalah ini. Kekurangan dalam menetapkan tujuan bisa berdampak negatif pada kinerja bisnis, profitabilitas, dan bahkan keberlangsungan organisasi.

Menurut Zahari et al., (2022) Tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Tujuan Organisasional  
adalah untuk mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Meskipun bidang SDM diresmikan untuk membantu para manajer, manajer juga bisa membantu dalam menjaga tanggung jawab terkait kinerja karyawan.
2. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional berfokus pada memastikan bahwa kontribusi departemen sumber daya manusia tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak memenuhi standar kebutuhan organisasi, maka nilai departemen ini akan hilang.
3. Tujuan pribadi atau personal  
Dirancang untuk mendukung karyawan dalam mencapai tujuan mereka, setidaknya yang dapat meningkatkan kontribusi individu kepada organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2018) mencantumkan tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan mengelola kebijakan serta prosedur sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi atau bisnis.
2. Menyelesaikan krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar pencapaian tujuan organisasi tidak terhambat.
3. Menciptakan saluran komunikasi antara karyawan dan pihak manajemen.
4. Mendukung pengembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, dengan fokus pada aspek sumber daya manusia.
5. Memberikan dukungan dan fasilitas untuk membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Berdasarkan pandangan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif setiap individu di perusahaan melalui berbagai usaha. Ini memerlukan pendekatan yang strategis, etis, dan sosial yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik untuk memaksimalkan efisiensi dalam organisasi, karena tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk memperkuat kontribusi karyawan terhadap organisasi.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mencerminkan sikap dan tindakan seseorang yang menunjukkan kepatuhan serta ketaatan terhadap peraturan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Melalui pengembangan disiplin kerja, proses kerja di organisasi dapat berlangsung dengan baik.

Menurut Sumadhinata, (2018) "Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan staf agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di sebuah organisasi."

Menurut Slavin, (2016) *"Discipline can be defined as a state in an organization when employees act in accordance with acceptable rules and standards of behavior."*

Menurut Arenofsky, (2017) *"Work discipline is an attitude of respecting, appreciating, and obeying regulations, both written and unwritten, and being able to carry them out without avoiding sanctions if one violates the duties and authority given."*

Menurut Hamali, (2018) “Menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pendorong bagi pengembangan pegawai dan mengarahkan mereka untuk secara sukarela mematuhi peraturan serta nilai-nilai kerja yang tinggi.”

Menurut Muhyadin, (2019) "Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan mengikuti aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan."

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh para ahli di atas, peneliti merumuskan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang penting. Membangun kesadaran untuk menciptakan efisiensi yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan, baik di lingkungan kerja maupun di mana saja. Karyawan yang disiplin, teratur, dan mematuhi semua standar serta peraturan yang ada di perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Sementara itu, perusahaan yang memiliki karyawan kurang disiplin akan mengalami kesulitan dalam menjalankan program produktivitas dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara & Prabu, (2017) Terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah usaha untuk mendorong karyawan agar mematuhi pedoman kerja dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk membuat karyawan dapat mengendalikan diri dalam berdisiplin. Dengan pendekatan preventif, karyawan dapat menjaga diri terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah usaha untuk mendorong pegawai agar mengikuti suatu peraturan dan tetap mematuhi pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu mendapatkan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan sanksi ini adalah untuk memperbaiki tingkah laku pegawai yang melanggar, menjaga peraturan yang telah ditetapkan, dan memberikan pembelajaran kepada yang bersangkutan.

Menurut Hartatik,(2018) Terdapat lima jenis disiplin kerja, yaitu:

#### **1. Disiplin diri**

Disiplin diri merupakan sikap yang dibentuk atau diatur oleh individu itu sendiri. Ini mencerminkan atau mengaktualisasikan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar diri. Dengan disiplin diri, seorang karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan bisa mengatur dirinya demi kepentingan organisasi. Penerapan

nilai-nilai disiplin bisa berkembang dengan adanya dukungan dari lingkungan yang mendukung, yaitu ketika perilaku konsisten terlihat antara karyawan dan atasan. Peran disiplin diri sangat penting dalam meraih tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan menghargai diri pribadi dan orang lain.

## 2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi pada dasarnya melibatkan kerja tim, sehingga selain disiplin diri, disiplin kelompok juga sangat diperlukan. Disiplin kelompok dapat dipahami sebagai ketaatan dan kepatuhan kelompok terhadap aturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta kemampuan untuk mengendalikan diri demi mencapai tujuan bersama, menjaga stabilitas organisasi, dan menjalankan standar-standar yang telah ditetapkan.

## 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi dan mengikuti standar serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 4. Disiplin Korektif

Disiplin preventif berfungsi untuk mendorong karyawan agar mematuhi berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

## 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan penerapan hukuman yang lebih berat bagi pelanggaran yang dilakukan secara berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melakukan perbaikan sebelum dijatuhi hukuman yang lebih serius. Penerapan disiplin progresif memungkinkan manajemen membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan menjaga kepatuhan terhadap peraturan.

### 2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) Ada beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan disiplin di tempat kerja, antara lain:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang jelas dan realistis harus cukup menantang kemampuan karyawan. Tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kapasitas mereka agar dapat bekerja lebih disiplin dan dengan tekad yang kuat. Namun, jika pekerjaan tersebut melebihi kemampuannya, maka hasil yang diinginkan tidak akan tercapai. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya tingkat disiplin dan komitmen karyawan.



2. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin perlu memberikan contoh yang baik, dengan menunjukkan disiplin, kejujuran, dan konsistensi dalam kata dan tindakan. Jika pemimpin memberi contoh yang baik, maka bawahannya cenderung akan meniru sikap tersebut. Sebaliknya, jika keteladanan pemimpin buruk, maka bawahan pun akan mengikuti perilaku tersebut.

3. Remunerasi atau Balas Jasa

Remunerasi, yang mencakup gaji dan perlindungan sosial, mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya karena imbalan yang sesuai cenderung memiliki disiplin yang lebih tinggi. Jika gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa dihargai dan lebih puas dalam menjalankan tugasnya.

4. Keadilan

Keadilan sangat penting untuk mencapai disiplin di tempat kerja, karena setiap orang cenderung ingin diperlakukan sama. Pemimpin yang kompeten akan berusaha berlaku adil kepada semua bawahan. Dengan keadilan yang dijunjung tinggi, disiplin karyawan juga akan terjaga dengan baik.

5. Pengawasan

Pengawasan yang efektif merupakan cara praktis untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan, memperbaikinya, serta menjaga disiplin di tempat kerja. Dengan pengawasan yang baik, efisiensi kerja meningkat dan hubungan antara atasan dan bawahan semakin baik, yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan perusahaan.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam menjaga disiplin kerja, karena ancaman hukuman yang jelas dapat mengurangi kemungkinan pelanggaran peraturan oleh karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan sikap disiplin di tempat kerja.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan sangat berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus memiliki keberanian untuk bertindak tegas dan memberikan hukuman sesuai dengan ketentuan yang ada bagi karyawan yang melanggar aturan.

8. Hubungan yang Manusiawi

Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dapat meningkatkan kedisiplinan di kantor. Suasana yang baik dan saling mendukung antara karyawan akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih disiplin.

Menurut Rivai, (2016) Ada beberapa indikator yang mencerminkan disiplin kerja, antara lain:

1. Kehadiran  
Kehadiran merupakan indikator utama dari disiplin kerja, di mana karyawan dengan tingkat disiplin yang rendah sering kali menunjukkan kebiasaan datang terlambat.
2. Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja  
Karyawan yang disiplin akan selalu mengikuti prosedur dan peraturan yang ditetapkan perusahaan tanpa mengabaikannya.
3. Kepatuhan terhadap Standar Ketenagakerjaan  
Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan bagaimana mereka mematuhi standar ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Tingkat kewaspadaan  
Karyawan yang memiliki disiplin tinggi selalu bekerja dengan penuh kewaspadaan, berhati-hati, dan teliti, serta berusaha menggunakan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.
5. Etika Kerja  
Etika kerja sangat diperlukan agar tercipta hubungan yang harmonis di tempat kerja, dengan saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Sinambela, (2016) Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Frekuensi Kehadiran  
Frekuensi kehadiran menjadi salah satu ukuran penting untuk menilai disiplin kerja karyawan. Semakin sering seorang karyawan hadir tepat waktu, semakin tinggi pula tingkat disiplin yang dimilikinya.
2. Tingkat kehati-hatian tinggi  
Karyawan yang selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian, perhitungan, dan ketelitian menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada Standar Kerja  
Setiap pegawai diharuskan untuk mematuhi semua standar kerja yang telah ditentukan guna memastikan keselamatan kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan.
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja  
Kepatuhan terhadap peraturan kerja penting untuk menjaga kenyamanan dan kelancaran dalam menjalankan tugas sehari-hari.
5. Etos Kerja  
Etos kerja yang baik melibatkan sikap yang profesional dan beretika. Karyawan yang bekerja dengan etis akan menjaga perilaku mereka, sebagai bentuk disiplin dalam pekerjaan.

Kesimpulan Indikator disiplin kerja mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, kewaspadaan, dan etos kerja. Keseluruhan faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

## **2.2.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrino, 2019) Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan.
2. Keberadaan kepemimpinan yang dapat menjadi contoh yang baik di perusahaan.
3. Adanya aturan yang jelas yang dapat dijadikan acuan bagi karyawan.
4. Kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan yang tegas.
5. Keberadaan pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen.
6. Adanya perhatian yang diberikan kepada karyawan oleh pihak atasan.
7. Kebiasaan yang dibangun di tempat kerja yang dapat mendukung terciptanya disiplin.

Menurut Hartatik, (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Faktor Kepribadian  
Salah satu elemen penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yang berhubungan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap individu, dan sikap tersebut diharapkan dapat mempengaruhi perilaku sehari-hari.
2. Faktor Lingkungan  
Disiplin seseorang dipengaruhi oleh interaksinya dengan lingkungan, Disiplin seseorang dipengaruhi oleh interaksinya dengan lingkungan, khususnya lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin dipengaruhi oleh proses pembelajaran yang terjadi dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila faktor-faktor tersebut diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, penegakan disiplin akan lebih mudah dilakukan. Dengan demikian, para karyawan akan lebih mudah untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering dipahami sebagai penyelesaian tugas, di mana karyawan harus mengikuti agenda organisasi untuk menunjukkan seberapa efektif organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Kinerja berasal dari istilah job performance atau kinerja aktual, yang merujuk pada prestasi kerja yang benar-benar dicapai oleh seseorang. Penilaian terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai bergantung pada hasil yang dibandingkan dengan standar ketenagakerjaan yang ada. Seorang pegawai dianggap berhasil atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan.

Menurut Pertiwi & Saputra, (2020) "Hasil dari pekerjaan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan."

Menurut Zeuch, (2016) *"Employee performance is one of the most important factors in an organization. Proper human resource management is essential for organizations to ensure the quantity and quality of the workforce needed"*.

Menurut McArthur, (2019) *"Employee performance will provide positive value to an organization if the contribution from the organization exceeds what is received by the organization."*

Menurut Alfian, A., & Afrial, (2020) "Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang direncanakan yang dilaksanakan oleh karyawan dan organisasi pada waktu serta tempat tertentu."

Menurut Afandi, (2018) "Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tujuannya, kewenangan dan tanggung jawab setiap individu dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan tidak melanggar aturan serta etika."

Kasmir, (2017) mengungkapkan, "Kinerja adalah nilai perilaku pegawai yang memberikan dampak positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi."

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang didasarkan pada keterampilan, usaha, dan komitmennya untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.3.2 Penilaian kinerja

Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan yang dimiliki. Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, yang tercermin dari sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu. Untuk mengukur kinerja setiap karyawan, digunakan beberapa kategori, yaitu:

1. Kualitas: Mengukur sejauh mana hasil kerja karyawan mendekati kesempurnaan dalam hal akurasi, ketelitian, dan penerimaan kegiatan yang dilakukan.
2. Produktivitas: Mengukur jumlah atau volume pekerjaan yang diproduksi dengan cara yang efisien dan efektif.
3. Pengetahuan Pekerjaan: Menilai sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan atau informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya.
4. Keandalan: Mengukur sejauh mana karyawan dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan pengawasan minimal.
5. Ketersediaan: Menilai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan keakuratan catatan kehadiran karyawan.
6. Independensi: Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa membutuhkan bimbingan atau arahan dari pengawas.

Menurut Sedarmayanti, (2018) "Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal yang terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat absensi."

Menurut Fahmi, (2017) "Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan terhadap pihak manajemen perusahaan, baik karyawan maupun manajer yang sudah menjalankan tugas mereka."

Berdasarkan pendapat para pakar mengenai evaluasi kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk menilai hasil kerja, tindakan yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas utamanya, guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan, terdapat beberapa kriteria yang perlu diperhatikan, seperti kualitas, kuantitas, produktivitas, pengetahuan tentang pekerjaan, ketepatan waktu, wawasan, dan kreativitas.

### 2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir, (2017) penerapan penilaian kinerja karyawan memberikan berbagai manfaat baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Tanpa adanya penilaian kinerja, manajemen akan kesulitan dalam menentukan hal-hal seperti gaji, bonus, atau tunjangan lainnya yang sesuai bagi karyawan. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan untuk perusahaan, di antaranya:

1. **Meningkatkan Kualitas Kerja**  
Dengan evaluasi kinerja, manajemen perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan dalam kinerja karyawan maupun sistem yang ada, sehingga dapat dilakukan perbaikan.
2. **Keputusan Penempatan**  
Karyawan yang telah dievaluasi dan terbukti kurang efektif dalam melaksanakan tugas di posisinya saat ini, bisa dipindahkan ke posisi atau departemen lain yang lebih sesuai.
3. **Perencanaan dan Pengembangan Karir**  
Hasil dari evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan kemajuan karir seseorang. Karyawan dengan kinerja yang meningkat akan dipromosikan atau diberi peringkat sesuai dengan ketentuan perusahaan.
4. **Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan**  
Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dengan kata lain, karyawan yang memiliki keterampilan kurang baik perlu dilatih agar kinerjanya dapat meningkat.
5. **Basis Data Keterampilan Karyawan**  
Melalui penilaian kinerja yang dilakukan secara periodik, perusahaan dapat mengumpulkan data tentang keterampilan, kemampuan, bakat, dan potensi setiap karyawan.
6. **Kesempatan Kerja yang Setara**  
Kinerja yang baik menciptakan rasa keadilan di kalangan karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan menerima penghargaan atas usahanya, sementara mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima konsekuensinya dengan lapang dada.
7. **Komunikasi Efektif antara Atasan dan Bawahan**  
Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur seberapa efektif komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan akan dapat menyesuaikan cara berkomunikasi dengan bawahan dengan lebih baik.
8. **Budaya Kerja**  
Evaluasi kinerja berperan dalam menciptakan budaya kerja yang menghargai kualitas. Karyawan tidak hanya akan bekerja sesuai kehendak mereka, tetapi akan didorong untuk terus meningkatkan kinerjanya.
9. **Penerapan Sanksi**  
Selain memberikan manfaat bagi karyawan, penilaian kinerja juga berfungsi untuk memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja. Besar kecilnya hukuman yang diberikan bergantung pada prestasi kerja yang dicapai karyawan.

Menurut Wibowo, (2018) Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Mempromosikan perubahan, termasuk dalam hal perubahan budaya organisasi.
2. Menetapkan tujuan dan target untuk periode yang akan datang.
3. Menunjukkan bahwa organisasi mendorong karyawannya untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
4. Mengevaluasi kinerja di masa lalu dan mengaitkannya dengan kompensasi yang diberikan.
5. Menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas.
6. Mengidentifikasi kekuatan individu dan merencanakan pengembangannya.
7. Membangun komunikasi yang konstruktif mengenai kinerja yang dapat dilanjutkan setelah tinjauan dilakukan.

Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, menentukan keputusan penempatan, merencanakan dan mengembangkan karir, menyediakan pelatihan dan pengembangan, menyesuaikan kompensasi, serta mengelola perubahan budaya organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran, memberikan umpan balik kepada SDM, dan menghadapi tantangan eksternal.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Suwanto, (2019) Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor pribadi: Termasuk pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan: Meliputi kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan, motivasi, arahan, dan dukungan kepada tim.
3. Faktor tim: Berkaitan dengan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan-rekan dalam satu tim.
4. Faktor sistem: Termasuk sistem kerja, fasilitas yang tersedia, atau infrastruktur yang mendukung.
5. Faktor kontekstual: Mencakup tekanan serta perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) Ada dua faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor kemampuan (ability)  
 Dari sisi psikologis, kemampuan (ability) dan keterampilan nyata (knowledge dan skill) mengacu pada pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120), didukung dengan pendidikan yang memadai sesuai dengan posisi jabatan, serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Pegawai dengan kualifikasi seperti ini cenderung lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi berkaitan dengan sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini berfungsi sebagai dorongan yang mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan penjelasan yang diajukan oleh beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor internal yang ada pada diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan luar individu.

### 2.3.5 Indikator kinerja

Kinerja karyawan adalah masalah utama yang perlu ditangani untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu memiliki sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja tinggi yang memungkinkan perusahaan bersaing dan bertahan.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) ada beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas kerja: Menunjukkan bahwa karyawan melakukan tugas dengan baik. Ini meliputi kebersihan hasil kerja, ketelitian, kesesuaian hasil dengan standar yang ada, serta tingkat ketekunan dan kehati-hatian dalam bekerja.
2. Kuantitas pekerjaan: Berkaitan dengan segala hal yang dapat dihitung mengenai hasil atau output pekerjaan, seperti kesesuaian jumlah produksi dengan target kerja, ketepatan waktu, serta kesalahan yang terjadi selama pekerjaan.
3. Pelaksanaan tugas: Meliputi pengalaman, kemampuan bekerja dalam tim, pemahaman terhadap tugas, efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, serta keahlian dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab: Ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan, komitmen untuk menjaga nama baik organisasi, kesiapan dalam menerima tugas, serta inisiatif dan minat terhadap pekerjaan.

Menurut Wibowo (2018) beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai antara lain:

1. Produktivitas
2. Kualitas



3. Ketepatan waktu
4. Cycle time
5. Penggunaan sumber daya
6. Biaya

Sementara itu, menurut Sutirno, (2019) menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan, ada beberapa aspek utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, yaitu:

1. Hasil kerja: Mengacu pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai serta pengawasan yang dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: Sejauh mana pengetahuan yang dimiliki karyawan memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan.
3. Inisiatif: Tingkat keaktifan dalam melaksanakan tugas, terutama saat menghadapi permasalahan.
4. Ketangkasan mental: Kemampuan dan kecepatan dalam mengikuti instruksi serta beradaptasi dengan metode kerja.
5. Sikap: Semangat dan sikap positif karyawan dalam menjalankan tugas.
6. Disiplin waktu dan kehadiran: Ketepatan waktu dan frekuensi kehadiran dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah karakteristik yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai terkait dengan prestasi kerja dalam organisasi. Metrik ini digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yang bertujuan untuk menilai produktivitas mereka, yang nantinya akan mempengaruhi keputusan terkait promosi, pemberian kompensasi, kenaikan gaji, mutasi, atau bahkan pemutusan kontrak kerja.

## 2.4 Peneliti Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian               | Variabel                                      | Indikator                                                            | Metode Analisis                                | Hasil                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Rinaldy Iswara Putra, (2020)<br><br>Hubungan Disiplin | Hubungan disiplin (X)<br><br>Kinerja karyawan | Indikator disiplin (X):<br>1.Kehadiran<br>2.Ketaatan peraturan kerja | Metode analisis yang digunakan pada penelitian | Berdasarkan analisis menggunakan koefisien korelasi rank Spearman, diperoleh nilai r sebesar 0,727, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat |

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian                                                                             | Variabel                                       | Indikator                                                                                                                                                                                                                  | Metode Analisis                                                                           | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung                                         | (Y)                                            | 3.Ketaatan pada standar kerja<br>4. Tingkat kewaspadaan tinggi, dan<br>5. Bekerja etis<br><br>Indikator kinerja (Y):<br>1. Efektif<br>2. Efisien<br>3. Kualitas<br>4.Ketepatan waktu<br>5. Produktivitas<br>6. Keselamatan | ini adalah korelasi rank spearman dan koefisien determinasi                               | antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Asalta Mandiri Agung. Perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,5285 mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja (variabel X) memberikan kontribusi sebesar 52,85% terhadap kinerja karyawan (variabel Y), sementara sisanya sebesar 47,15% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penerapan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan nilai thitung sebesar 16,33, yang lebih besar daripada ttabel yang bernilai 1,6742, yang berarti hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara penerapan disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Asalta Mandiri Agung. |
| 2. | Shafira Aprilia Hasusi, (2022)<br><br>HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA JOFER INDONESIA | Disiplin Kerja (X)<br><br>Kinerja Karyawan (Y) | Indikator Disiplin (X) :<br>1 Kehadiran<br>2 Ketaatan pada peraturan kerja<br>3 Tingkat kewaspadaan tinggi<br>4 Ketaatan pada standar kerja<br>5 Etika kerja                                                               | Metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis koefisien korelasi rank spearman. | Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia tergolong "tinggi", dengan nilai sebesar 80,11% yang berada pada rentang 80-100%. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah ketaatan terhadap peraturan kerja, yang mencapai 79,00%. Sementara itu, kinerja karyawan di departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia tergolong "cukup",                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian                                                                    | Variabel                                       | Indikator                                                                                                                                                                                                                                               | Metode Analisis                                                                           | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                            |                                                | Indikator Kinerja (Y) :<br>1 Target<br>2 Kualitas<br>3 Waktu Penyelesaian<br>4 Taat Asas                                                                                                                                                                |                                                                                           | dengan skor 79,29% yang berada pada rentang 60-80%. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi adalah kerjasama, yang memperoleh skor 77,88%. Berdasarkan uji korelasi rank Spearman, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,854, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di departemen produksi PT Mitra Jofer Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka.                            |
| 3. | Nur Hidayah Batubara (2020)<br><br>Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Foamindo Abadi | Disiplin Kerja (X)<br><br>Kinerja Karyawan (Y) | Indikator Disiplin (X):<br>1. Kehadiran<br>2. Waktu kerja<br>3. Ketaatan dalam berpakaian<br>4. Ketaatan melakukan pekerjaan<br>5. Ketaatan terhadap peraturan<br>Indikator Kinerja (Y):<br>1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Inisiatif<br>4. Kerjasama | Metode analisis yang digunakan peneliti adalah analisis koefisien korelasi rank spearman. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai $r = 0,762$ , yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Dalam uji hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $7,066 > 1,670$ , yang berarti $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Foamindo Abadi. |
| 4. | Dini Rizkiani, (2021)                                                                                      | Disiplin Kerja (X)                             | Indikator Disiplin (X):                                                                                                                                                                                                                                 | Metode analisis yang                                                                      | Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Departemen Sewing PT.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian                                                                | Variabel                                              | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Metode Analisis                                                                       | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT. Kenlee Indonesia Kab. Bogor | Kinerja Karyawan (Y)                                  | <p>Indikator Disiplin (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa, keadilan</li> <li>4. Waskat (pengawaan melekat)</li> <li>5. Sanksi dan hukuman</li> <li>6. ketegasan</li> <li>7. Hubungan kemanusiaan</li> </ol> <p>Indikator Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> </ol> | digunakan pada penelitian ini adalah korelasi rank spearman dan koefisien determinasi | Kenlee Indonesia termasuk dalam kategori cukup baik, sementara kinerja karyawan di departemen yang sama masuk dalam kategori baik. Berdasarkan analisis koefisien korelasi Rank Spearman, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,466, yang menunjukkan adanya hubungan dengan tingkat korelasi sedang. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,6%, sementara sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $8,773 > 1,982$ ), yang berarti $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Departemen Sewing PT. Kenlee Indonesia, Kabupaten Bogor. |
| 5. | Vivi Kurniawati Rahayu, (2019)<br><br>Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.         | <p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>Indikator Disiplin (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Teladan pimpinan</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Pengawasan melekat</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi rank spearman dan  | Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 82,5%, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Serena Indopangan Industri sangat baik. Sementara itu, nilai rata-rata tanggapan mengenai kinerja karyawan adalah 83,4%, yang mengindikasikan bahwa kinerja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel | Indikator                                                                                                                                                                                 | Metode Analisis       | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-----------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Serena Indopangan Industri              |          | 6. Sanksi hukuman<br>7. Ketegasan<br>8. Hubungan kemanusiaan<br><br>Indikator Kinerja (Y):<br>1. Kualitas pekerjaan<br>2. Kuantitas hasil pekerjaan<br>3. Inisiatif, dan<br>4. Kerja sama | koefisien determinasi | karyawan di perusahaan tersebut juga sangat baik. Berdasarkan analisis korelasi Rank Spearman, diperoleh nilai $r$ sebesar 0,739, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara keduanya. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,61%, dengan sisa 45,39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. |

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang terampil, kompeten, dan memiliki kemampuan, namun yang lebih penting adalah karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin menggambarkan sikap atau kondisi yang dimiliki oleh karyawan terhadap peraturan dan ketepatan waktu dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena tanpa adanya disiplin, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Menurut Rivai, (2016) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, meliputi:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Etika bekerja.

Disiplin sangat diperlukan baik untuk individu maupun organisasi, karena membantu individu untuk memahami apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan di tempat kerja. Disiplin juga mencerminkan sikap hormat terhadap aturan dan

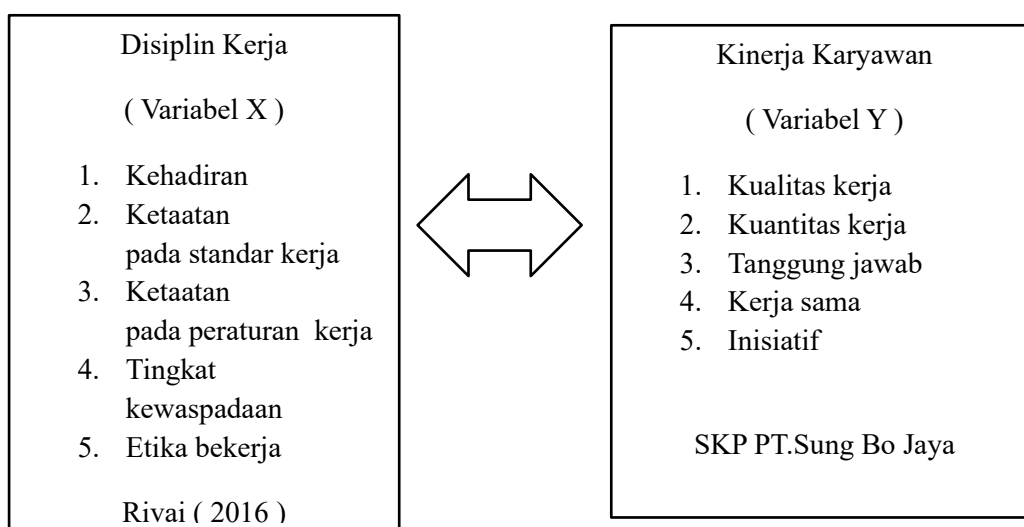
ketentuan perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat, karena disiplin kerja dan kinerja saling berkaitan. Disiplin yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan persepsinya terhadap tugas yang dikerjakan, serta bagaimana dia menilai pekerjaannya. Pencapaian kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa indikator kinerja berdasarkan penilaian SKP meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kinerja karyawan saling terkait. Peningkatan disiplin kerja akan berimbas pada peningkatan kinerja, dan sebaliknya, penurunan disiplin kerja akan mengurangi kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayah Batubara (2020) di PT. Foamindo Abadi, Rinaldy Iswara Putra (2020) di PT. Asalta Mandiri Agung, Dini Rizkiani (2021) di PT. Kenlee Indonesia, dan Vivi Kurniawati Rahayu (2019) di PT. Serena Indopangan Industri, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar konstelasi penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2018) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan. Karena masih bersifat sementara, keabsahan hipotesis ini perlu dibuktikan melalui data empiris yang terkumpul. Dugaan tersebut dianggap sementara karena didasarkan pada teori-teori yang relevan, bukan pada fakta atau kenyataan yang ada. Berdasarkan penjelasan dan kerangka berpikir yang telah dipaparkan, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis: Diduga terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Knitting pada PT. Sung Bo Jaya.