

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan pengertian yang berkaitan dengan disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut dengan disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial menurut Siswadi (2016) adalah disiplin karena berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan. Sulit bagi kelompok perusahaan untuk menghasilkan hasil terbaik tanpa disiplin yang sesuai.

##### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan aturan yang relevan dan tidak melanggar norma yang telah ditetapkan. Sedangkan disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan.

Selanjutnya menurut Rivai (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan rangkuman di atas, dapat diartikan disiplin kerja sebagai salah satu perilaku moral yang meliputi ketekunan, kepatuhan, dan rasa hormat serta tampak sesuai dengan pedoman yang telah disepakati bersama oleh para peserta dalam suatu organisasi. atau perusahaan. Pemimpin dan pengikut, atau karyawan, dalam organisasi atau perusahaan dianggap sebagai aktor.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Pebi Julianto (2019) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu:

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

Tujuan disiplin preventif dalam sumber daya manusia adalah untuk mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan standar. Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan disiplin pribadi yang kuat dalam SDM sehingga peran kepemimpinan tidak mencakup pengawasan atau paksaan yang berlebihan, yang dapat menghambat partisipasi dan inisiatif SDM sekaligus mematikan inovasi dan inisiatif.

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

Disiplin korektif adalah tindakan yang diterapkan dengan tujuan mencegah pelanggaran di masa depan. Ini biasanya dilakukan melalui apa yang dikenal

sebagai tindakan disipliner, yang meliputi peringatan, penangguhan, dan pemutusan hubungan kerja.

### 3. Disiplin Progesif

Disiplin progresif mengacu pada tindakan korektif yang dilakukan berulang kali dalam bentuk hukuman yang lebih keras dengan harapan bahwa pelaku akan berubah sebelum hukuman keras diterapkan.

#### **2.1.1.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja**

Prinsip dasar disiplin adalah bahwa setiap orang dapat menunaikan tugas-tugasnya dengan baik tanpa dipaksa oleh siapa pun atau apa pun untuk mendapatkan haknya. Berikut ini adalah pokok-pokok disiplin menurut Fathoni (2016):

##### 1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Karyawan harus diperingatkan sebelum didisiplinkan. Teguran tidak boleh diberikan di depan orang banyak karena hal itu dapat membuat karyawan merasa malu dan masih mungkin menimbulkan kebencian, yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

##### 2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain mengeluarkan peringatan dan menyoroti kesalahan staf, itu juga harus mencakup rekomendasi tentang bagaimana untuk melanjutkan agar tidak membuat kesalahan yang sama lagi.

##### 3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dan segera.

Ketika kesalahan karyawan telah ditetapkan, tanggapan segera diberikan. Jangan biarkan masalah memudar menjadi ketidakjelasan sehingga terlupakan.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil dan tidak memihak/bias. Siapapun yang melanggar hukum harus dikenakan hukuman yang adil tanpa diskriminasi.

5. Pendisiplinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Untuk memastikan bahwa karyawan yang bersalah memahami bahwa dia telah melakukan kesalahan, disiplin harus diberikan secara langsung dan di hadapan karyawan tersebut. Karena tindakan disipliner yang dilakukan tanpa melibatkan orang-orang yang terlibat akan sia-sia.

6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali setelah dihukum

Manajemen harus memiliki disposisi yang adil terhadap anggota staf yang telah melakukan kesalahan ini. Alhasil, proses kerja dapat kembali berjalan lancar dan tanpa kekakuan..

#### **2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-

sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

## 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

## 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

## 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

## 6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor

### **2.1.2 Semangat Kerja**

Nisa Ulul Mafra (2017) menggambarkan seseorang yang bersemangat dalam pekerjaannya memiliki keinginan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif, tekun, dan patuh guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam

pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

#### **2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Pohan (2017) semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut Purwanto (2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan

### **2.1.2.2 Pentingnya Semangat Kerja**

Tohardi menyebutkan beberapa faktor yang membuat semangat kerja menjadi penting (Salsa Billah Aisyah Putri, 2022) :

1. Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya atau ditugaskan kepadanya lebih cepat atau dalam waktu yang lebih singkat jika mereka memiliki semangat kerja yang kuat.
2. Secara alami, semangat kerja yang tinggi dapat menurunkan absensi (membolos) dan tidak bekerja karena malas.
3. Ketika ada sedikit kerusakan, organisasi atau perusahaan mendapat untung karena diketahui bahwa semakin tinggi ketidakpuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja, semakin tinggi tingkat kerusakannya
4. Semangat kerja yang tinggi akan dapat mengurangi perputaran tenaga kerja karena dengan sendirinya membuat pekerja atau pegawai merasa betah (bahagia) dalam bekerja, sehingga tidak mungkin pegawai tersebut pindah kerja ke tempat lain.
5. Semangat kerja yang tinggi di antara karyawan juga dapat menurunkan jumlah kecelakaan karena para pekerja ini lebih cenderung bekerja dengan teliti dan sesuai dengan kebijakan organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Anarago dalam Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan  
Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan

semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

## 2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

## 3. Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

### **2.1.2.4 Indikator Semangat Kerja**

Busro (2018) menjelaskan indikator yang dapat mengukur semangat kerja yaitu:

1. Absensi, menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya
2. Kerja sama, semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut
3. Kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut
4. Kedisiplinan, suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak dan

5. Kegairahan kerja, kegairahan kerja diperlihatkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah landasan sebenarnya dari setiap organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada kinerja. Kinerja harus dijadikan sebagai tolok ukur bagi para manajer atau pemimpin.

Menurut Wahyu Sitinjak (2021) kinerja atau dalam bahasa inggris performance yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016: 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Kemudian menurut Busro (2018: 87) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Kinerja juga adalah suatu hal multi dimensi yang pengukurannya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Surya akbar (2018) merumuskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Keith Davis:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Bakat (Ability) karyawan secara psikologis mencakup kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan) serta kemampuan potensial (IQ). Dengan kata lain, akan lebih mudah bagi karyawan dengan IQ rata-rata (IQ 110–120) untuk melakukan tugas sehari-hari dan pendidikan yang sesuai untuk mengisi posisi mereka. Oleh karena itu, karyawan harus ditugaskan ke pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka.

#### **2. Faktor Motivasi**

Karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dengan sikap mental mereka. Sikap mental seorang karyawan harus dipersiapkan secara mental dan fisik (sikap mental, sikap fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pekerja harus sehat secara fisik, siap secara psikologis, sadar akan tujuan utama yang harus dicapai, dan mampu menangkap peluang dan mewujudkan sesuatu.

#### **3. Faktor Organisasi**

Bernardin mengklaim bahwa tingkat kinerja karyawan (baik secara individu maupun kolektif) memiliki dampak pada apakah suatu organisasi memenuhi tujuannya atau tidak, dengan pemikiran bahwa semakin baik kinerja karyawan, seharusnya kinerja organisasi juga semakin baik.

### **2.1.3.3 Manfaat Dari Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

### 3. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.

### 4. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mengatakan bahwa adanya pengaruh dari disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	Nugraha M, dkk (2021) Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja	Variable (X) Disiplin Kerja dan	Tidak ada	Hasil penelitian terdapat pengaruh	Economic Bosowa Journal Edisi Xxxix

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
	terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	Semangat Kerja Variable (Y) Kinerja Pegawai		simultan antara disiplin kerja, semangat kerja terhadap kinerja pegawai	April S/D Juni 2021
2	Sumardin, Septa DN (2020) Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai secretariat dewan perwakilan daerah provinsi kepulauan riau	Variable(X) Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Variable (Y) Kinerja Pegawai	Tidak ada	Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, semangat kerja Terhadap kinerja pegawai	Jurnal bening prodi manajemen universitas riau kepulauan batam Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499
3	M. Razif Hafiz, dkk (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondang Wetan	Variable(X) Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Variable (Y) Kinerja Pegawai	Tidak ada	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, semangat kerja terhadap kinerja pegawai	Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 4 Nomor 2
4	Wahyudi (2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variable(X) Disiplin Variable (Y) kinerja karyawan	Variable(X) Motivasi	Disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: - ISSN 2615-3009

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
					Economic, Accounting Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 2, No. 3, July 2019
5	Sri Yunida (2016) Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh	Variable(X) Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Variable (Y) Kinerja Karyawan	Variabel (X) Lingkungan Kerja	Disiplin kerja, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 6 Juli 2016
6	Ella Anatasya Sinambela, dkk (2019) Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variable(X) Kedisiplinan Kinerja karyawan (Y)	Variable(X) Komunikasi kerja	Kedisiplinan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Relasi : Jurnal Ekonomi, Vol 15 No. 2
7	Suryawan, (2022) PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Variable(X) Disiplin Kerja Kinerja karyawan (Y)	Variable(X) KEPUASAN N KERJA, MOTIVASI KERJA	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 Vol 08 No. 1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
8	Roen F. Oley, <i>Et.All</i> (2019) <i>Analyzing The Effect Of Work Discipline And Employee Morale On Employee Performance Pt. Bank Sulutgo</i>	Variable(X) <i>Discipline And Employee Morale</i> Variable (Y) <i>Employee Performance</i>	Variable(X) <i>Employee Morale</i>	<i>Work Discipline And Employee Morale Have A Significant Effect On Employee Performance</i>	Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 351 – 360
9	Nur Aeni & Heri Gatot Kuswanto (2021) <i>The Influence Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance</i>	Variable(X) <i>Leadership Style, Motivation And Work Discipline</i> Variable (Y) <i>Employee Performance</i>	Variable(X) <i>Leadership Style, Motivation And</i>	<i>Leadership Style Has A Significant Effect On Employee Performance, Motivation Has No Significant Effect On Employee Performance, Discipline Has A Significant Effect On Employee Performance</i>	<i>International Journal Of Management Science And Information Technology (Ijmsit) Vol. 1, No. 2, July - December 2021.</i>
10	Anwar Prabu Mangkunegara Dan Abdul Waris (2015) <i>Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company (Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida)</i>	Variable(X) <i>Training, Competence And Discipline</i> Variable (Y) <i>Employee Performance</i>		<i>Labor Discipline Have A Significant Influence On The Performance Of Employees At PT. Asuransi Bangun Askrida</i>	Procedia - Ilmu Sosial Dan Perilaku 211 (2015) 1240 – 1251

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2023

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan aturan yang relevan dan tidak melanggar norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut Sugiyono (2016) indikator disiplin yaitu tujuan, kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Liyas Jeli dan Primadi Reza (2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja sudah ditegakkan dengan baik melalui peraturan yang tertulis dan tidak tertulis diperusahaan.

Sebagai gantinya, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat kerja, seperti adanya kategori karyawan terbaik setiap bulannya.

Selain disiplin kerja yang memiliki peranan penting, semangat kerja juga harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Menurut Purwanto (2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Busro (2018) menjelaskan indikator yang dapat mengukur semangat kerja yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja, kedisiplinan, dan kegairahan kerja.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Basri Kelana Surya, *et.al* (2021) menyebutkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa seorang yang benar-benar dalam bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasan serta mereka bekerja bukan karena takut, tetapi lebih pada dorongan dari dirinya dan menganggap bekerja sebagai hal yang menyenangkan. Seorang karyawan dikatakan memiliki semangat kerja yang rendah apabila mereka lebih mengutamakan gaji daripada bekerja, maka dari itu masih ada seseorang yang bergaji tinggi tetapi berkeinginan untuk pindah bekerja ke tempat lain.

Oleh sebab itu, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara maksimal perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018), menyatakan bahwa kinerja adalah Mangkunegara (2017) menyebutkan

bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap kooperatif.

Penting untuk menerapkan kinerja karyawan karena bisa melihat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya peraturan yang bijaksana dapat meningkatkan disiplin kerja. Serta jika kerjasama team menyenangkan, semangat kerja pun akan meningkat. Yang mana jika disiplin dan semangat kerja meningkat akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

M. Razif Hafiz, dkk (2019) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa seluruh variabel terdapat pengaruh antara disiplin kerja, semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah pula seperti merasa malas dan mengantuk akan menurunkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada perusahaan yang menyebabkan penurunan produksi. Tetapi apabila karyawan menaati peraturan dan tata kerja yang sesuai dengan perusahaan serta tidak terjadi pergantian pegawai dengan cepat, hasil evaluasi kinerja ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk memaksimalkan potensi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi dorongan positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh dari Disiplin Kerja dan Semangat Kerja**

**terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nata Bersaudara  
Sejahtera Kota Tasikmalaya”**