

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, organisasi akan kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis/tidak tertulis. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi.

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

b. Indikator

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Artinya pimpinan harus dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan)

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/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 terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar setiap peraturan, sikap, dan perilaku *indisipliner* pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Seorang pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman

yang telah diterapkan. Dengan demikian, pimpinan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi suatu organisasi. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

c. Macam-macam disiplin kerja menurut Mangkunegara (2016):

1. Disiplin prespektif

Disiplin prespektif merupakan suatu upaya yang dapat menjadi penggerak bagi para pekerja untuk mematuhi atau mengikuti pedoman kerja sesuai aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin prespektif adalah suatu metode yang secara langsung memiliki hubungan dengan pekerjaan yang digunakan secara menyeluruh.

2. Disiplin kolektif

Disiplin kolektif merupakan dorongan kepada pegawai agar dapat bersatu dan selalu mendengarkan arahan agar tetap patuh dan taat terhadap peraturan yang ada. Dalam disiplin kolektif jika pegawai melakukan pelanggaran maka akan diberikan sanksi yang bertujuan untuk memberikan pelajaran dan memberikan contoh kepada pegawai lainnya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tagaknya disiplin kerja. Para pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, apabila pegawai mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih parah yang telah dikorbankan untuk organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena pimpinan merupakan pusat perhatian baik secara perilaku, perbuatan, sikap, dan ucapan bagi para pegawainya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pedoman

Adanya peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi yang harus ditaati & dipatuhi bersama oleh seluruh pegawai dan dijadikan pedoman.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Segala peraturan harus ditaati dan dipatuhi, apabila terjadi pelanggaran maka seorang pemimpin harus tegas dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran.

5. Ada tidaknya pemberian motivasi dari pimpinan

Seorang pegawai bukan hanya menginginkan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian, motivasi, dukungan, dan keterbukaan dari seorang pemimpinnya. Apabila hal tersebut ada dalam kepemimpinannya maka, para pegawai akan menciptakan suasana kerja yang baik.

6. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu adanya pengawasan untuk memberikan arahan dan bimbingan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin antara lain:

- a. Saling menghormati.
- b. Saling memberi pujian sehingga, para pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering melibatkan pegawai dalam setiap pertemuan.
- d. Membangun komunikasi yang baik.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Menurut Edison et al., (2019), kepemimpinan adalah tindakan yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain supaya dapat diajak bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator

Indikator kepemimpinan menurut Edison et al., (2019):

1. Memiliki strategi yang jelas

Seorang pemimpin harus memiliki strategi yang jelas dan masuk akal serta dikomunikasikan dengan baik kepada bawahan. Hal ini dilakukan pimpinan guna untuk memperoleh kepercayaan dari bawahannya.

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kepedulian dan perhatian terhadap bawahannya. Selain itu, pemimpin juga harus memperhatikan lingkungan dan kenyamanan saat anggotanya bekerja.

3. Merangsang anggota

Pemimpin dituntut untuk merangsang anggotanya agar membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kualitas dirinya.

4. Menjaga kekompakan team

Seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi pihak ketiga dalam menyelesaikan konflik yang terjadi pada anggotanya dengan baik.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Seorang pemimpin harus menghargai setiap perbedaan dari anggotanya untuk tujuan yang lebih baik dan mengajak kepada anggotanya untuk saling menghormati perbedaan dan keyakinan yang berbeda.

c. Tipe-tipe kepemimpinan menurut Edison et al., (2019):

1. Kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan kepribadian seorang pemimpin yang mendominasi, mempunyai hasrat yang besar untuk mengajak orang lain dan memiliki kepercayaan diri tinggi dan mempunyai ketegasan.

2. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepribadian seseorang pimpinan yang selalu berusaha untuk melakukan perubahan atau inovasi sehingga banyak menginspirasi para bawahannya

3. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional memiliki kepribadian pekerja keras, toleran, dan selalu bersikap adil namun pimpinan dengan kepribadian seperti ini selalu membanggakan dirinya sendiri karena dalam menjalankan sesuatu hal selalu berhasil dengan baik dan efisien.

4. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinann partisipatif adalah pimpinan yang memiliki kelembutan hati dan selalu memperhatikan bawahannya.

5. Kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan otokratis merupakan kepribadian seorang pimpinan yang selalu melakukan penyimpangan keputusan dan

pengendalian karena menganggap merekalah yang akan bertanggung jawab untuk setiap keputusannya sehingga pimpinan otokritas akan melakukan apa yang menurut mereka benar.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Mangkunegara (2016) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan atau energy untuk membangkitkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

b. Indikator

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2016):

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, bernafas, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan, maka akan muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan

dari bahaya kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat pension.

3. Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan untuk persahabatan, berinteraksi dengan orang lain dan rasa dicintai dan mencintai sesama pekerja, dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, rekresiasi bersama, dan sebagainya.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihargai dan dihormati antar sesama manusia.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang.

c. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Pegawai diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas akan memudahkan pegawai dalam memotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahannya mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. *Reward*

a. Pengertian *Reward* atau Penghargaan

Menurut Fahmi (2016) bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas

prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Kadarisman (2012) bahwa *reward*/penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

b. Indikator *reward*

Menurut Kadarisman (2012) ada beberapa indikator-indikator *reward* yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, atau bulanan.
2. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja pegawai dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.
3. Pujian adalah salah satu penghargaan non materi. Pujian biasanya diberikan atasan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja pegawai tersebut.
4. Cuti perusahaan memberikan hari libur kepada pegawai karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

c. Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward*

Menurut Kadarisman (2012) bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada pegawai memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh pegawai tersebut, yaitu:

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang pegawai.
2. Untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholders* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi organisasi sebagai organisasi yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan pegawai.

d. Bentuk *Reward* yang diberikan kepada karyawan

Menurut Kadarisman (2012) *reward* yang diberikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan yaitu:

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh pegawai tersebut seperti gaji, bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening pegawai atau ada juga yang mengambil ke

bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan organisasi.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon.
3. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, dan pencahayaan yang terang.

B. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	S. Umami et al., (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan & Motivasi berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Rizal & Radiman, (2019)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan & Motivasi berpengaruh positif signifikan.
3.	Putra et al., (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan
4.	Meldiana et	Pengaruh Budaya Organisasi,	Motivasi berpengaruh

	al., (2021)	Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra.	negatif dan signifikan.
5.	Arianto & Setiyowati, (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International.	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan & Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.
6.	Lia Yulianda, (2019)	Analisis Pengaruh <i>Teamwork</i> , Pelatihan dan <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja Pada SMK Negeri 1 Medan.	<i>Reward</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
7.	Rahmi et al., (2020)	The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan & Motivasi berpengaruh positif dan signifikan.
8.	Agustia & Muchtar, (2021)	The Influence of Leadership Style, Compensation and Work Motivation on Employee Discipline in West Pasaman Regency.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan
9.	Kasmawati et al., (2021)	Effect of Reward and Punishment, Compensation, Leadership, and Workplace Skills on Employee Work Discipline at Mopah Class I Airport Management Unit.	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan & Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.
10	Afanti et al., (2017)	The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat menjadi salah satu faktor tingkat disiplin kerja para pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengontrol, memimpin, mempengaruhi orang lain dan juga mempengaruhi perasaan seseorang atau perilakunya, untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Suryanto, 2019). Atasan/pimpinan perlu memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan-tindakan yang perlu diambil guna mencapai tujuan organisasi dan mampu menjadi teladan bagi bawahannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Umami et al., (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Artinya apabila kepemimpinan disana baik dan bisa menjadi teladan bagi para bawahannya maka tingkat disiplin kerja pegawai di organisasi tersebut juga baik. Sehingga peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B.

2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi sebagai daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk mengerahkan seluruh

kemampuannya dalam menjalankan kewajibannya yaitu mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, serta suatu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2016).

Putra et al., (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya apabila kebutuhan motivasi para pegawai terpenuhi dengan baik maka tingkat disiplin kerja pegawai di organisasi tersebut akan baik pula. Dengan demikian peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B.

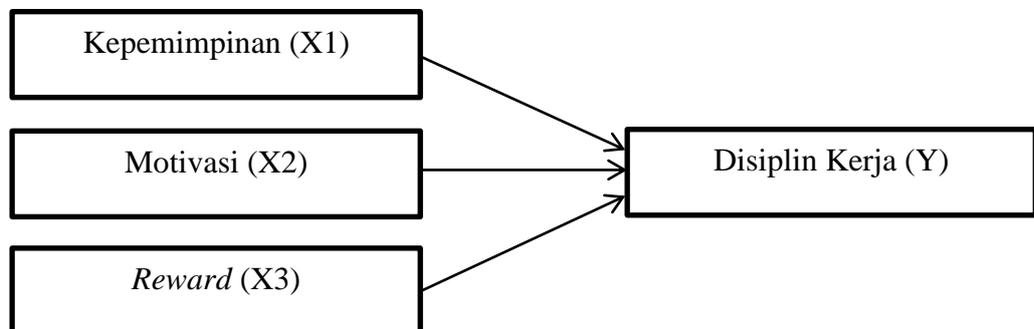
3. Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja

Reward merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai disuatu organisasi. *Reward* adalah salah satu cara organisasi berterima kasih kepada pegawainya. Menurut Fahmi (2016) bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Setiyowati (2020) ditemukan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya apabila *reward* yang diterapkan disana sesuai dengan keinginan para pegawainya maka disiplin kerja para pegawai juga akan semakin baik. Dengan demikian peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B.

D. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian