

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati setiap norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai sarana bagi manajemen untuk membimbing dan mengarahkan perilaku karyawan agar memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan organisasi serta norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan teori Edy Sutrisno sebagai landasan teori utama karena teori ini memberikan dasar konseptual dalam memahami disiplin kerja pegawai sebagai sikap patuh

terhadap peraturan, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan berkomitmen untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.⁶

Disiplin kerja adalah sikap sadar dan bersedia untuk mengikuti seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Secara sederhana, disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai ketentuan yang ada. Kondisi ini terbentuk melalui proses panjang yang mencerminkan sikap taat, patuh, setia, dan tertib dalam bekerja.⁷

Disiplin kerja adalah dorongan kesadaran diri yang membuat seorang pegawai mau menyesuaikan sikap dan perilakunya dengan aturan, kebijakan, serta nilai-nilai di tempat kerja. Secara tindakan, disiplin kerja mencerminkan ketaatan pegawai terhadap segala prosedur organisasi, baik aturan yang tertulis secara resmi maupun norma-norma yang berlaku tidak tertulis.⁸

Disiplin kerja adalah wujud kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi. Hal ini merupakan

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 9 (Jakarta:Kencana, 2017) hlm. 86.

⁷S. P Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 193.

⁸ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia:Strategi Mengelola Karyawan* (Yogyakarta: CAPAS, 2016), hlm. 214.

bentuk arahan untuk membentuk perilaku agar individu mampu bekerja dengan lebih baik. Pada dasarnya, disiplin kerja lahir dari kesediaan dan ketulusan seseorang untuk menaati semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁹

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap sadar dan tulus dari pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin ini tercermin dari perilaku yang teratur, tekun, taat, dan setia dalam menjalankan tugas. Lebih dari sekadar kepatuhan, disiplin merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja tanpa harus melanggar aturan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur variabel disiplin kerja dalam penelitian ini, menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mochammad Harlie. Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian dan dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen penelitian. Dengan indikator ini, konsep disiplin kerja yang telah dijelaskan pada landasan teori dapat dioperasionalkan ke dalam variabel penelitian sehingga dapat diukur secara nyata. Indikatornya meliputi:

⁹Agussalim dan Andi Mappatampo, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Plh(Persero) Distribusi Makassar," *Competitiveness* 8, no. 1 (2019): hlm. 95.

- a. Selalu Tepat Waktu
- b. Selalu Mengutamakan Pergi Bekerja
- c. Selalu Mengikuti Aturan Jam Kerja
- d. Selalu mengutamakan bekerja secara efisien dan efektif
- e. Memiliki keterampilan kerja
- f. Memiliki semangat kerja.¹⁰

B. Konsep Kinerja Organisasi

1. Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah gambaran tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya menekankan tugas, fungsi, dan tanggung jawab secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Dengan demikian, kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, teori ini digunakan sebagai landasan utama untuk menjelaskan dan memahami kinerja organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja.¹¹

¹⁰Mochamad Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11, no. 2 (Oktober 2010): 117-124.

¹¹Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) hlm. 260.

Kinerja adalah hasil nyata dari upaya dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selama periode tertentu. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti pencapaian target kerja, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif. Secara keseluruhan, kinerja menjadi standar yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi seberapa sukses individu atau tim dalam memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan.¹²

Kinerja organisasi merupakan hasil dari proses kerja yang diukur dalam periode tertentu, berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana proses organisasi berjalan secara efektif. Dengan kata lain, capaian organisasi menjadi cerminan seberapa berhasil instansi tersebut dalam memenuhi target yang telah disepakati.¹³

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah hasil nyata dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab pada periode tertentu. Kinerja ini tidak hanya mencakup target kerja yang berhasil diselesaikan, tetapi juga mencerminkan keberhasilan individu, tim, maupun organisasi dalam

¹²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada,2016), hlm. 182.

¹³Emron Edison,Anwar Y. Ali, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta, 2016), hlm. 190.

memenuhi standar yang telah disepakati. Pengukurannya berfokus pada aspek kualitas, kuantitas, efektivitas, serta efisiensi kerja, yang nantinya menjadi dasar evaluasi penting untuk pengembangan karier, kenaikan jabatan, hingga perbaikan proses kerja di masa depan.

2. Indikator Kinerja Organisasi

Agar kinerja organisasi dapat diukur secara jelas, diperlukan indikator sebagai dasar pengukuran. Indikator tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan lima indikator kinerja organisasi, yaitu:

a. Produktivitas

Kemampuan organisasi mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Responsibilitas

Kemampuan organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku.

c. Kualitas Layanan.

Kemampuan organisasi memberikan pelayanan yang baik sehingga mampu memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

d. Responsivitas.

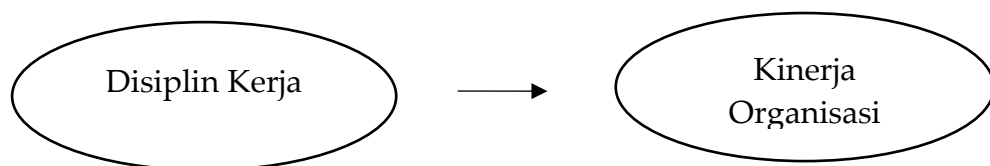
Kemampuan organisasi mengenali kebutuhan masyarakat serta menyusun program yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

e. Akuntabilitas.

Kemampuan organisasi mempertanggungjawabkan kebijakan dan pelaksanaan kegiatannya kepada masyarakat sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.¹⁴

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini disusun berdasarkan teori disiplin kerja menurut Edy Sutrisno dan teori Kinerja organisasi menurut Sedarmayati. Menurut Edy Sutrisno, disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, menurut Sedarmayati, kinerja organisasi menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan kedua teori tersebut, disiplin kerja yang baik diduga berhubungan dengan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji hubungan antara disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dengan kinerja organisasi sebagai variabel dependen (Y), sebagaimana digambarkan pada kerangka penelitian berikut ini:



¹⁴Agus Dwiyanto, dkk., *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), 50.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran, Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja.

H1: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tana Toraja.