

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto bentuk sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis mampu melaksanakannya dengan tidak mengelak sanksi apabila terbukti melanggar.¹ Menurut S. P. Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.² Menurut Sinambela disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.³

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap sadar dan ikhlas seseorang untuk taat dan menaati aturan dan norma yang telah ditetapkan yang diharapkan tercapai tujuan perusahaan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.

¹ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan dalam Pendayagunaan, & Pengemangan Unsur Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 2009), 291.

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 193.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 239.

Seorang pemimpin organisasi punya kewajiban tidak hanya menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri, tetapi juga menanamkan disiplin kepada bawahannya. Kalau seorang pemimpin ingin berhasil mendisiplinkan karyawan, maka ia harus menjadi contoh atau teladan bagi anak buahnya, jadi harus dimulai dari dirinya sendiri (*ibda binafsik*), pemimpin yang baik memang pemimpin yang mau berkorban memberi contoh atau teladan, bukan hanya bicara saja (*bil lisan*) tetapi dengan perbuatan (*bil hal*)⁴.

2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela, indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, di antaranya:

- a. Frekuensi Kehadiran, dari data kehadiran karyawan menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
- b. Tingkat kewaspadaan karyawan, setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya. Untuk itu maka karyawan harus selalu penuh perhitungan dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- c. Ketaatan pada standar kerja, diharuskan semua karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan tanggungjawabnya dengan selalu menaati standar kerja yang telah ditetapkan dari perusahaan.

⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 122.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja, demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka sudah sepatutnya karyawan menaati peraturan dalam perusahaan atau organisasi.
- e. Etika kerja, yaitu sikap dan perilaku karyawan yang mempunyai rasa toleransi dan saling menghargai sesama karyawan, agar tercipta suasana yang harmonis.⁵

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Faktanya dengan memberikan kompensasi yang memadai akan membantu karyawan untuk bekerja dengan rajin dan maksimal. Sehingga mereka mau bekerja dengan disiplin dan maksimal.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat berpengaruh dan dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

- c. Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman

Salah satunya yaitu aturan tertulis untuk menjadi acuan utama dalam melaksanakan suatu regulasi. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 356.

Seorang pemimpin harus memiliki sikap tegas terhadap bawahannya, jika karyawan terbukti melakukan pelanggaran maka pemimpin harus tegas dalam memberikan sanksi yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Perlu adanya pengendalian dari atasan dalam pelaksanaan aktivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan terbiasa melakukan dan melaksanakan disiplin kerja yang baik.⁶

e. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Karena seorang karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus bisa mendengar keluhan dari karyawan tentang pekerjaannya sehingga solusi terbaiknya bisa teratasi untuk suatu masalah yang dihadapi.

f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan positif yang diterapkan akan mempengaruhi situasi dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut antara lain saling menghormati, menyapa di lingkungan kerja, sering berkomunikasi, sering melibatkan karyawan dalam rapat, memberitahukan jika ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja.⁷

4. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

⁶ Faiz Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: UIN Allaudin Makassar, 2013), 185.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 89-92.

- a. Dalam menegakkan disiplin, harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian yang berlaku.
- b. Sebaiknya semua tindakan dirangkum dalam dokumentasi yang rinci untuk menilai kelemahan kinerja sehingga kedepannya dapat dikomunikasikan dan dievaluasi agar lebih baik kepada karyawan, sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- c. Untuk mencapai disiplin yang optimal, perlu ditekankan tingkat paksaan dan tekanan terendah untuk meminimalkan masalah kinerja.
- d. Dapat menggunakan cara tegas jika disiplin mulai menurun secara signifikan.
- e. Semakin kita bisa melihat masalah, semakin jelas kita bisa menyelesaikan masalah tersebut sehingga kita bisa melihat berapa sanksi yang kita terapkan.⁸

5. Disiplin Kerja Perspektif Islam

Syari'ah dalam Islam telah menyinggung beberapa ayat al-Qur'an terkait kedisiplinan, antara lain yang telah tertuang pada Surah Al-Jumu'ah Ayat 9-11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا
 الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي
 الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ وَإِذَا رَأَوْا
 تِجَارَةً أَوْ هَمَّوا بِانْفِصَالٍ إِلَيْهَا وَتَرَكُوا قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهْوِ وَمِنَ
 التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

⁸ Ibid., 343-344.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman apabila diseru untuk menunaikan sholat Jum’at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan nyattinggalkan jual beli, yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah) katakanlah apa yang disi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan dan Allah sebaik-baiknya pemberi rezeki.”⁹

Menurut ayat di atas, keberuntungan akan dapat diperoleh seorang muslim dengan disiplin memenuhi panggilan ibadah ketika datang waktunya, dan kembali bekerja ketika sudah melaksanakan ibadah. Bukan hanya urusan perniagaan yang harus ditinggalkan ketika sudah tiba waktu shalat. Sebab, menurut para mufasir, dalam ayat ini berlaku untuk segala kesibukan selain Allah Swt. Dengan kata lain, ketika azan berkumandang, maka kaum beriman diserukan untuk bergegas memenuhi panggilan Allah SWT. Ajaran disiplin dalam shalat jamaah menurut Hadist Rasulullah SAW, nilai pahala shalat wajib secara berjamaah adalah dua puluh tujuh derajat dibandingkan shalat sendiri. Shalat jamaah jelas membutuhkan disiplin, karena shalat jama’ah dilaksanakan secara bersama-sama. Sehingga dalam mengerjakan aktifitas sehari-hari agar dapat terlaksana dengan lancar.

Selain ayat di atas juga terdapat ayat yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan dan peraturan yang telah ditetapkan, antara lain dalam Surah An-Nisa’ ayat 59:

⁹QS. Al-Jumu’ah (62): 9-11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.¹⁰

Ayat di atas memerintahkan kaum muslim agar senantiasa menaati putusan hukum dari siapapun yang berwenang menetapkan hukum. Secara berurutan dinyatakan; wahai orang-orang yang beriman taatilah Rasulnya, yakni Muhammad SAW. Dalam segala macam perintahnya, baik perintah melakukan sesuatu ataupun tidak melakukannya, sebagaimana yang tercantum pada sunnah yang shaih dan perkenaan ulil amri, yakni yang berwenang menangani urusan-urusan kamu, selama mereka merupakan bagian diantara kamu selama tidak bertentangan dengan perintah Allah Swt dan Rasulnya. Karena Disiplin adalah kunci sukses, menaati perintah pimpinan tentang peraturan yang berlaku dan kesediaan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan, selama tidak melanggar Al-Qur’an dan As-Sunnah. Selain itu juga terdapat hadist yang menerangkan tentang disiplin kerja, yaitu:

¹⁰ Q.S An-Nisa (4): 59.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا
أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ
لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “*Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”*¹¹.

Hadits di atas memberikan petunjuk kepada kita bahwa dalam menjalani hidup ini kita harus menjadi manusia-manusia yang disiplin. Agar kita menjadi manusia yang taat dan patuh terhadap perintah Allah SWT.

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

¹¹ (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq), No 6416.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan.¹² Robbins, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul rasa kepuasan dan ketidakpuasan kerja.¹³ Menurut Prawirosentono, kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar tujuan organisasi, hukum, dan mematuhi moral serta etika.¹⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, setiap pemimpin atau manajer organisasi perlu menciptakan iklim etika yang sehat bagi anggota atau karyawannya, di mana mereka dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan produktif. Untuk mencapai tujuan, visi dan misi suatu perusahaan maka diperlukan upaya yang maksimal dari suatu organisasi untuk mencapainya. Selain itu, dalam kinerja karyawan perlu diterapkan konsep manajemen yang fleksibel dan

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung:Refika Aditama, 2012), 9.

¹³ Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Jakarta: Erlangga, 2006), 63.

¹⁴ Akhmad Fauzi dan Rusi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

representatif. Tanpa adanya dukungan dari beberapa pihak dalam suatu organisasi atau perusahaan maka kinerja seorang pegawai tidak akan berjalan maksimal. Untuk itu diperlukan dukungan dari beberapa komponen kinerja agar dapat lebih maksimal dan efektif.¹⁵

2. Kinerja Perspektif Islam

Kinerja suatu organisasi dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau biasa disebut monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen berbasis syari'ah kualitas kinerja organisasi itu ditentukan oleh kualitas pengawasan. Rasulullah SAW dan para khalifah penerus pemerintahan setelah Rasul senantiasa melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Koreksi kesalahan kinerja dalam manajemen syari'ah berdasarkan atas:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya: “Dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (QS. Al Ashr; 3).¹⁷

Maksud dari ayat di atas yaitu bahwasanya manusia harus senantiasa beriman & mengerjakan kebaikan serta saling menasehati dalam kebenaran & kesabaran selama masih diberikan kesempatan selama hidup, maka ia akan terhindar dari golongan yang merugi. Kandungan ayat tersebut yaitu semoga umat muslim dapat menjadikannya sebagai

¹⁵ Irham Fahmi, *Managemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 4-10.

¹⁶ Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2006), 181.

¹⁷ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen berbasis Syari'ah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 333.

pengingat agar semakin termotivasi untuk menggunakan waktu sebaik mungkin dan agar tidak menyia-nyiakan waktu.

Ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan kinerja yaitu Surat Al-Ahqaf ayat 19, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.¹⁸

Maksud dari ayat di atas yaitu jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Selain itu, didalam Hadits Rasulullah SAW bersabda

إن الله عز وجل يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan "tepat, terarah dan tuntas".¹⁹

Hadits di atas bermaksud bahwa arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, serta cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Untuk itu maka melakukan pekerjaan harus dengan efektif dan efisien agar dapat tercapai kinerja yang optimal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

¹⁸QS Al Ahqaf (46): 19.

¹⁹ Ahmad Zarkasyi, *Manajemen Kinerja dalam tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik*, (Qolamuna: Jurnal Studi Islam, 2016).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, indikator kinerja dibagi menjadi lima, di antaranya:

- a. Kualitas pekerjaan, Setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu. Agar hasil pekerjaan berkualitas sesuai dengan apa yang diharapkan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam unit, jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan.
- c. Tanggung jawab, yaitu penerimaan kewajiban seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk mengukur seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja setiap hari.
- d. Kerjasama, yaitu kesanggupan karyawan untuk berpartisipasi bersama karyawan yang lain secara didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil kerja semakin baik.
- e. Inisiatif, yaitu kesigapan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan berbagai cara secara efektif dan efisien²⁰.

2. Tujuan Kinerja

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai

²⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), 234.

tujuannya. Selain itu kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tujuan kinerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela yaitu:

- a. Pengelolaan SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Tentang arah perubahan secara umum.
- c. Sebuah aspirasi
- d. Tanggungjawab setiap individu.
- e. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- f. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
- g. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Sifatnya luas, Dari pernyataan diatas tentang tujuan kinerja dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian diharapkan akan tercapai tujuan yang maksimal dan akan mendapatkan jalan keluar atas permasalahan yang sedang dihadapi.²¹

C. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dalam komunikasi yang baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan

²¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 503-504.

tanggungjawab yang diberikan. Menurut Robbins kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggungjawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Serta ringannya suatu tugas yang menjadi tanggungjawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain., hal ini tergantung pada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggungjawab ini akan menimbulkan disiplin kerja.

Pekerja yang mampu menanggulangi suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner

mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin kerja maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipenuhi oleh pegawai.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.