

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja.

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja sebagai *performance*. Dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Gie (1995: 11) berpendapat bahwa, “Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan/dilakukan oleh seseorang atau organisasi”. Gie melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau organisasi.

Irawan (2000: 588) menyatakan bahwa : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2000: 7), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja actual *performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (2005: 327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan.

Jadi, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan atau dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah ditentukan serta sesuai tanggung jawabnya sehingga, kinerja tersebut dapat diamati dan dapat diukur.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Schermerhorn (1996: 106), untuk mengetahui kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu : Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap dan Perilaku.

Simamora (2005: 500) kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- a. Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari : Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job design*, Aturan-aturan dalam organisasi.

Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa faktor kinerja kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, serta sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut berpengaruh disaat seorang karyawan sedang dalam melakukan pekerjaan atau bahkan sebelum melakukan pekerjaan. Faktor tersebut bisa secara langsung (dari dalam lingkungan kerja) atau tidak langsung (dari luar lingkungan kerja).

3. Pengukuran Kinerja

Indikator yang dipergunakan di dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2000) sebagai berikut:

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.
9. Efektivitas dan efisiensi yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Menurut Mangkunegara (2001: 129) : "*Dicipline is management action to enforce organization standart*". (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Menurut Rivai (2004: 444) : "Disiplin kerja adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Handoko (2002: 208) : "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Karena bila karyawan dalam melaksanakan tugas tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka hasil yang dicapai tidak akan sesuai sebagaimana yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2002: 314) : "Disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif".

Poerwadarminto (1990) menjelaskan mengenai disiplin dalam Kamus Bahasa Indonesianya sebagai berikut:

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu tertib (di sekolah atau komitmen).
- b. Ketaatan pada suatu aturan dan tata tertib.

Strausse dan Sayles (1990) menjelaskan disiplin sering didefinisikan sebagai proses latihan individu agar individu dapat mengembangkan kontrol diri sehingga dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Lateiner (1985) menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Nitisemito (1992) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Siswanto (2002), Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apalagi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lateiner (1985) lebih lanjut menguraikan kriteria kondisi disiplin bawahan yang baik atau sejati adalah :

- a. Datang ke kantor dengan teratur dan pada waktunya
- b. Berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya
- c. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.

Jadi, disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam menaati peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan atasan dalam melakukan tugas yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok. Disiplin diri dan disiplin kelompok. Sebagaimana dijelaskan dibawah ini.

a. Disiplin Diri

Disiplin diri menurut Jasin (dalam Avin 1996) dalam (Skripsi, Anita, 2012) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Disiplin diri merupakan proses belajar (sosialisasi) yang berasal dari keluarga dan lingkungan masyarakat.

Penanaman nilai-nilai disiplin diri mulai ditanamkan oleh orang tua, guru atau masyarakat. Pimpinan juga dapat menjadi model peran yang sangat efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi. Dengan disiplin diri seorang karyawan dapat menghargain diri sendiri dan juga menghargain orang lain.

b. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berarti setiap karyawan akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya dengan melalui disiplin yang diterapkan oleh pihak organisasi. Disiplin kelompok akan tercipta jika disiplin diri telah tumbuh dari dalam diri karyawan. Artinya suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan peran yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sagir (1982) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada individu dalam organisasi di pengaruhi oleh beberapa hal antara lain lingkungan

(*environment*), dalam arti fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2002) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

4. Dampak-dampak Disiplin Kerja

Leteiner (1985) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Alferd (1995) dalam (Skripsi, anita, 2012) menjelaskan dampak dari individu yang mempunyai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. datang dan pulang tepat pada waktunya
- b. semangat kerjanya baik
- c. menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati dan menghasilkan jumlah

d. kualitas pekerjaan memuaskan.

Daft (1999) menjelaskan kunci keberhasilan organisasi terletak pada disiplin kerja anggotanya sehingga mempengaruhi pada kelancaran dalam penyelesaian tugas sebagaimana yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerjanya baik. Hal tersebut mempunyai peranan yang cukup penting untuk mencapai keberhasilan salah satunya adalah efektivitas organisasi.

5. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawanpun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan. Karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu sesuai target yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, maka suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi. Dan apabila disiplin kerja itu tidak tercapai maka suatu pekerjaan juga akan mengalami banyak kendala

dan keterlambatan dalam hasil dan kinerja karyawan serta produktivitasnya terutama kurangnya keefektivan pada suatu organisasi.

Sebagaimana dijelaskan dalam beberapa teori Menurut Hasibuan (2006: 194-198) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat.

Disiplin kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang juga akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

C. Kerangka Teoritik

Penelitian membahas tentang Disiplin kerja yang menjadi variabel X dan Kinerja menjadi variabel Y yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Suatu penilaian kinerja oleh prawirosentono (2000) dapat dilihat dari beberapa indicator dibawah diantaranya :

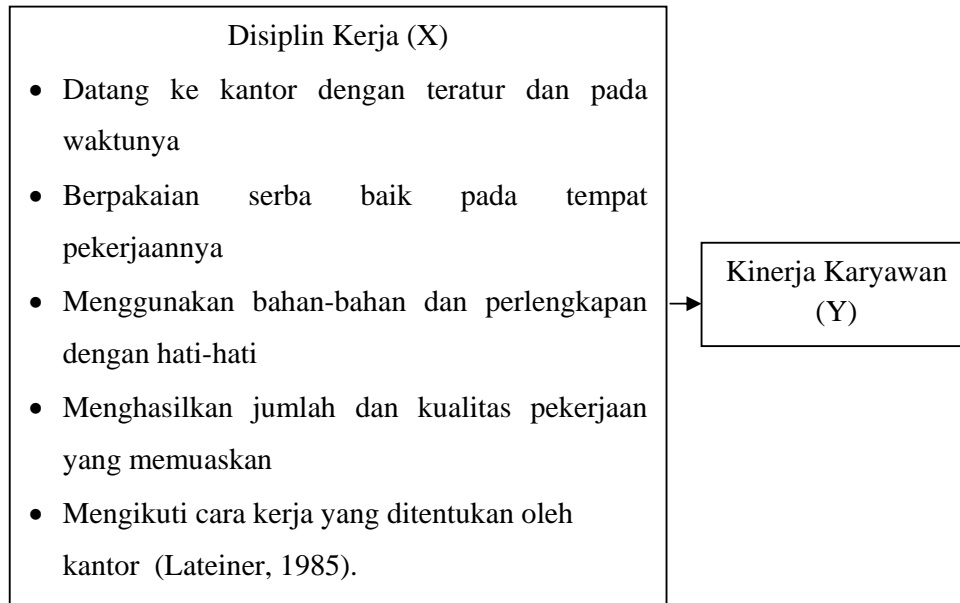
1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.
9. Efektivitas dan efisiensi yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dikajian pustaka Menurut Rivai (2004: 444) : "Disiplin kerja adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Jadi, disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerjanya baik, hal tersebut berpengaruh pada kinerja dan hasil kinerja dari seorang karyawan. Selain itu, secara global pada perusahaan itu sendiri. Karena setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola sehingga menjadi suatu perusahaan atau organisasi yang

memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menyusun bagan Kerangka teoritik sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Skema Faktor Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dan harus diuji adalah sebagai berikut :

Ha: Ada hubungan antara disiplin Kerja dengan kinerja karyawan.