

BAB II

LANDASAN TEORI

A. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.¹

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, hlm. 194.

d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.²

Menurut Mathis dan Jackson, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering dipengaruhi system disiplin dalam organisasi adalah para karyawan bermasalah. Untungnya karyawan yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan.³

Menurut E. Mulyasa, disiplin adalah suatu kesadaran tertib dimana orang-orang yang berhubungan dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.⁴ Maman Rachman menyatakan bahwa disiplin merupakan sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.⁵

Sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.⁶

Jadi, pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 86.

³ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002, hlm. 314.

⁴ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 108.

⁵ Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, PT Grasindo, Jakarta, 2004, hlm. 63.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hlm. 193.

tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.⁷

Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Keith Davis dan John W. Newstrom bahwa disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2011, hlm. 208.

tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.⁸ Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.⁹ Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.¹⁰

⁸ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, T.Th, hlm. 88.

⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 1997, hlm. 756.

¹⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 1997, hlm. 756.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-

pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.¹¹

4. Sebab-Sebab Masalah Disiplin Karyawan

a. Sumber Organisasional

- 1) Rekrutmen dan seleksi yang buruk
- 2) Pelatihan dan pengembangan yang tidak memadai
- 3) Kurangnya komunikasi
- 4) Supervisi yang lemah
- 5) Kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang tidak masuk akal.

b. Sumber Individu (Karyawan)

- 1) Pemakaian alkohol dan obat-obatan
- 2) Kesulitan-kesulitan finansial
- 3) Masalah-masalah domestik
- 4) Penyakit fisik atau mental
- 5) Tindak tanduk pribadi.¹²

5. Kedisiplinan Kerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 59.

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
ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka

¹¹ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 89-92

¹² Henry Simamora, *Op.Cit*, hlm. 749.

kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”(an-Nisa' : 59).¹³

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “kasaba”, “shana'a” dan “amala” dan lain-lain. Hal ini semua mengidentifikasikan bahwa islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja atau beramal. Seperti halnya Al-Qur'an surat surat an-Nisa' ayat 32 dan surat Fathir ayat 8.

Surat an-Nisa' ayat 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”(an-Nisa' : 32).¹⁴

Surat Fathir ayat 8

أَفَمَنْ زُيِّنَ لَهُ سُوءُ عَمَلِهِ فَرَآهُ حَسَنًا فَإِنِ اللَّهُ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ فَلَا تَذْهَبْ نَفْسُكَ عَلَيْهِمْ حَسْرَاتٍ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا يَصْنَعُونَ

Artinya: “Maka apakah orang yang dijadikan (syaitan) menganggap baik pekerjaannya yang buruk lalu dia meyakini pekerjaan itu baik, (sama dengan orang yang tidak ditipu oleh syaitan)? Maka sesungguhnya Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan menunjuki siapa yang dikehendaki-Nya; maka janganlah dirimu binasa karena kesedihan

¹³ Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Karya Insan Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 114.

¹⁴ Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Karya Insan Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 108.

terhadap mereka. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat” (Fathir : 8).¹⁵

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS az-Zariat ayat 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku” (az-Zariat : 56).¹⁶

Yaitu penciptaan manusia adalah untuk beribadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya tidaklah terbatas terbatas pada ibadah *mahdah* seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhoi oleh Allah SWT termasuk didalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur’an surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (At-Taubah : 105).¹⁷

¹⁵ Al-Qur’an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Karya Insan Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 617.

¹⁶ Al-Qur’an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Karya Insan Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 56.

¹⁷ Al-Qur’an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Karya Insan Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 273.

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta'ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang sehingga bisa berzakat, naik haji dibelanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala.

Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak. Seperti dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"* (An-Nahl : 97).¹⁸

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan kata lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai 'ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia.

¹⁸ Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Karya Insan Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 378.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁹

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.²⁰ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.²¹

Menurut Moh. Pabundu Tika, kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.²²

Jadi, kinerja adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam keberadaannya baik sebagai anggota, pegawai, manajer, bahkan pemimpin dari sebuah organisasi, perusahaan atau kelompok kerja tertentu dalam kondisi yang harus diketahui atau dikonfirmasi

¹⁹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95.

²⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Op.Cit*, hlm. 78.

²¹ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 187.

²² Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 121.

kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan satu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah evaluasi tingkat prestasi karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk pengambilan keputusan mengenai, promosi, kompensasi, pelatihan lanjutan, atau pemecatan. Penilaian kinerja terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:²³

- a. Penerapan Standar Kinerja. Standar harus dipahami, subjek harus terukur, dan berdasarkan alasan yang rasional.
- b. Mengkomunikasi Standar Kinerja. Karyawan harus diberitahu dengan jelas dan tepat tentang standard dan harapan perusahaan, dan cara memenuhinya.
- c. Evaluasi Kinerja. Evaluasi perilaku karyawan untuk mengetahui apakah evaluasi sesuai dengan standar.
- d. Mendiskusikan Hasil Dengan Karyawan. Membicarakan keberhasilan dan pelaksanaan pekerjaan yang perlu ditingkatkan oleh karyawan merupakan kesempatan untuk pemahaman dan bermanfaat sebagai pedoman untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- e. Mengambil Tindakan Koreksi. Penilaian prestasi merupakan saat yang tepat bagi manajer untuk mengambil tindakan koreksi atau memberikan umpan balik korektif untuk membantu karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

²³ Mas'ud Machfoedz dan Mahmud Machfoedz, *Kewirausahaan Metode, Manajemen, dan Implementasi*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2005, hlm. 200.

- f. Menggunakan Hasil Penilaian Untuk Pengambilan Keputusan. Keputusan tentang promosi, kompensasi, pelatihan lanjutan, atau pemutusan hubungan kerja semuanya didasarkan pada evaluasi kinerja.

3. Ukuran-Ukuran Kinerja Karyawan

Meskipun kriteria individu berbeda dengan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi sistem manajemen kinerja, ada lima kriteria ukuran kinerja yang menonjol yaitu:²⁴

- a. Kesesuaian strategis mengukur sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja yang sejalan dengan strategi, sasaran dan budaya organisasi. Kesesuaian strategis menekankan pentingnya sistem manajemen kinerja untuk menuntun para karyawan agar dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
- b. Keabsahan adalah sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting. Keabsahan berkaitan dengan memaksimalkan kesesuaian antara kinerja pekerjaan aktual dengan ukuran kinerja pekerjaan. Kekurangan ukuran kinerja terjadi jika ukuran kinerja tidak mengukur seluruh aspek kinerja. Ukuran yang tercemar mengevaluasi aspek-aspek kinerja yang tidak penting atau aspek-aspek yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Ukuran kinerja harus berupaya memperkecil pencemaran tetapi penghapusannya secara sempurna jarang terjadi.
- c. Keandalan mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah. Selain itu, ukuran harus dapat diandalkan sepanjang waktu. Ukuran yang mengakibatkan pemberian peringkat yang berbeda-beda secara drastis terjadi jika ukuran-

²⁴ Raymond A Noe dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2010, hlm. 461-465.

ukuran yang diambil memiliki kekurangan keandalan tes dan tes ulang.

- d. Penerimaan mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja akan dapat menerimanya. Penerimaan dipengaruhi oleh sejauh apa para karyawan yakin bahwa sistem manajemen kinerjanya adil.
- e. Kekhususan merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada para karyawan tentang hal-hal yang diharapkan dan cara memenuhi hal-hal itu. Jika ukuran tidak menentukan hal-hal yang harus dilakukan karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran strategisnya, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan strategisnya.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menyakinkan bahwa penelitian ini masih baru, maka penulis akan menguraikan tentang penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang hampir sama yaitu :

1. Yandry Pagappong dengan judul “peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan harapan baru kecamatan Loa Jalan Ilir Samarinda Seberang”. Hasil penelitian ini adalah faktor penghambat pada kantor kelurahan harapan baru kecamatan Loa Jalan Ilir Samarinda Seberang yaitu kurangnya fasilitas kantor seperti komputer, hingga pegawai tidak leluasa dalam melakukan pekerjaan karena ganti-gantian komputer, kemudian rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, program evaluasi kinerja pegawai belum terealisasi dengan baik. Dan faktor pendukungnya adalah sarana dan prasarana yang menunjang, pekerjaan akan lebih mudah di kerjakan serta waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih cepat di lakukan. Pekerjaan pegawai dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih mudah di dukung oleh fasilitas sarana dan prasarana yang memadai.²⁵

2. Chandrio Steven dengan judul “disiplin pegawai dalam menciptakan good governance di kantor kecamatan Kayan Hulu kabupaten Malinau”. Hasil penelitian ini adalah faktor penghambat di kantor kecamatan Kayan Hulu kabupaten Malinau yaitu fasilitas kantor yang masih minim, kepemimpinan yang tidak akomodatif dan kondisi pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum. Dan faktor pendukung dalam peraturan disiplin pegawai adalah dalam bentuk peraturan yang menjadi dasar untuk lebih disiplin, pemberian motivasi melalui gaji dan insentif bagi pegawai yang berprestasi serta sarana transportasi untuk menunjang kegiatan kedinasan.²⁶
3. Desi Natalena S dengan judul “implementasi peraturan bupati no.38/2008 tentang penegakan disiplin pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap kabupaten Malinau (studi kasus pada Dinas Pendidikan Pemuda Olahraga)”. Hasil penelitian ini adalah implementasi peraturan bupati no.38 tahun 2008 ini belum dapat diterapkan secara maksimal di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malinau khususnya penerapan ketentuan jam kerja yang dinilai melalui absensi sidik jari karena masih terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan masuk kerja hanya datang untuk sidik jari saja kemudian pulang. Kendala yang di hadapi dalam implementasi Peraturan Bupati Malinanu no.38 tahun 2008 adalah kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan tersebut sehingga berdampak pada kinerja yang kurang

²⁵ Yandri Pagappong, “peningkatan disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan harapan baru kecamatan Loa Jalan Ilir Samarinda Seberang”, Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015.

²⁶ Chandrio Steven, “disiplin pegawai dalam menciptakan good governance di kantor kecamatan Kayan Hulu kabupaten Malinau”, Jurnal, 2015.

baik untuk melaksanakan tugas secara disiplin dan penuh tanggung jawab.²⁷

4. Meiyanti Wulandari dengan judul “upaya meningkatkan kedisiplinan siswa melalui proses pembelajaran pendidikan kewarganegaraan (studi kasus SMA PGRI Purwodadi)”. Hasil penelitian ini adalah strategi yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan melalui proses pembelajaran pendidikan kewarganegaraan dengan cara strategi sosial, dengan melakukan pengarahannya secara klasikal tentang pentingnya kedisiplinan dan strategi sistem perilaku dengan memberikan pesan moral berupa keteladanan guru. Faktor yang menghambat peningkatan kedisiplinan siswa yaitu masih adanya siswa yang tidak sportif dan faktor lingkungan peserta didik yang negatif. Dan faktor yang mendukung untuk meningkatkan kedisiplinan siswa yaitu dengan menanamkan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan model penilaian pendidikan kewarganegaraan menggunakan penilaian kognitif, afektif dan psikomotorik.²⁸
5. Umy Yoesana dengan judul “hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”. Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Dengan penelitian ini juga hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja termasuk dalam tingkat hubungan sedang, untuk itu sudah selayaknya dilakukan penelitian menggunakan variabel lain diluar motivasi kerja di kantor Kecamatan Muara Jawa. Dengan demikian

²⁷ Desi Natalena S, “implementasi peraturan bupati no.38/2008 tentang penegakan disiplin pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap kabupaten Malinau (studi kasus pada Dinas Pendidikan Pemuda Olahraga)”, Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015.

²⁸ Meiyanti Wulandari, “upaya meningkatkan kedisiplinan siswa melalui proses pembelajaran pendidikan kewarganegaraan”, Jurnal, IKIP Veteran Semarang.

berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi lain untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Jawa.²⁹

Melihat dari kelima hasil penelitian terdahulu maka terdapat perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan hasil penelitian terdahulu. Perbedaan dengan penelitian pertama adalah kurangnya fasilitas kantor, sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.

Perbedaan dengan penelitian kedua adalah kurangnya fasilitas kantor, pemimpin tidak akomodatif dan karyawan yang egois, sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.

Perbedaan dengan penelitian ketiga adalah peraturan belum ditetapkan secara maksimal, sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.

Perbedaan dengan penelitian keempat adalah sisiwa tidak sportif dan lingkungan negatif, sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.

Perbedaan dengan penelitian kelima adalah motivasi berhubungan dengan disiplin, sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih menekankan pada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.

D. Kerangka Berpikir

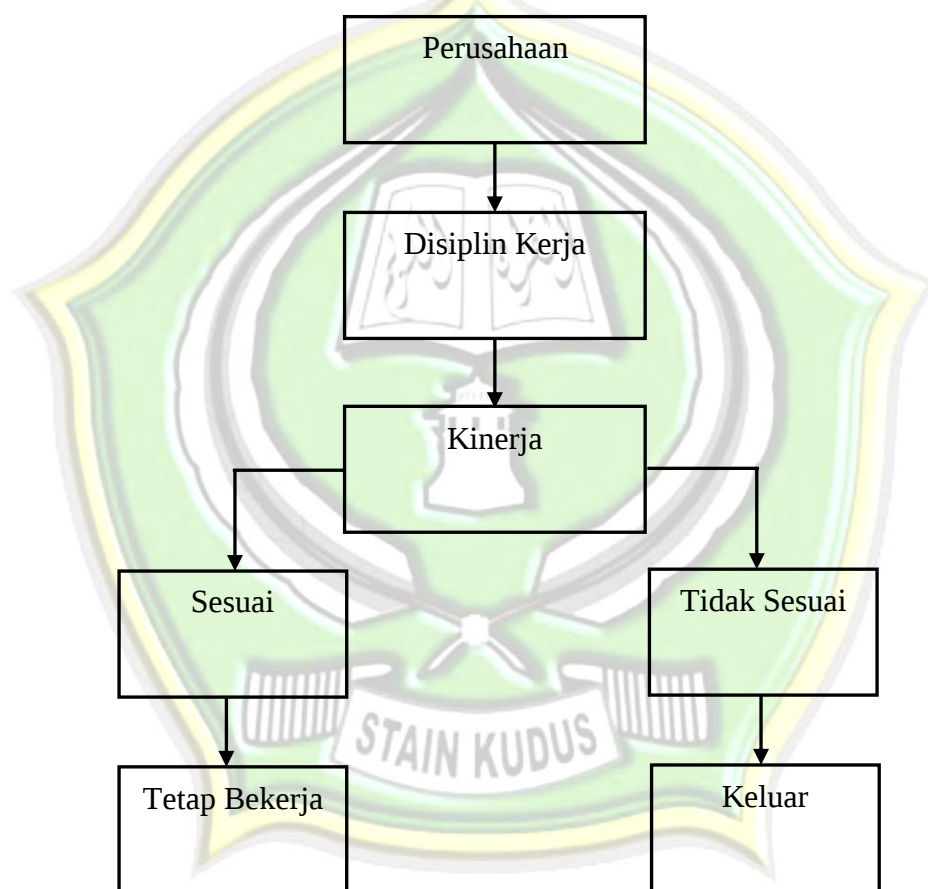
Kerangka teoretis adalah kerangka berpikir yang bersifat konseptual mengenai masalah yang diteliti. Kerangka berpikir tersebut

²⁹ Umy Yoesana, “*hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*”, Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Unuversitas Mulawarman, 2013.

menggambarkan hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diteliti.

Untuk lebih memperjelas arah dan tujuan dari penelitian secara utuh maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran permasalahan di atas. Skema kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1



Dari kerangka berfikir, dapat dijelaskan bahwa didalam perusahaan Label Baju.Com terdapat karyawan yang kurang disiplin, seperti berangkat ke kantor terlambat, banyaknya alasan untuk berangkat terlambat, malas dan tidak bersemangat, dan juga saat mengirim laporan sering terlambat dan kurang teliti. Dari kurang disiplinnya karyawan, dilihat apakah mempengaruhi kinerja didalam perusahaan.

Apabila kinerja sesuai dengan job description yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka karyawan tetap bekerja. Tetapi apabila kinerja tidak sesuai dengan job description yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka karyawan diberikan pelatihan agar kinerja menjadi meningkat, apabila masih belum sesuai karyawan dikeluarkan.

