

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian yang berbeda. Oleh karenanya perlu mengupas lebih mendalam untuk mencermati pemahaman dua kata tersebut.¹ Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²

Keteraturan adalah ciri utama dari organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara aturan tersebut. Tujuan disiplin untuk meningkatkan semaksimal mungkin guna mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, bensin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pun pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekelembaran, yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.³

Selain itu disiplin mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan, salah satu penyebabnya adalah salah pengertian dan salah penafsiran,⁴ yang mana ini bisa menjadi salah satu faktor persaingan antara karyawan.

Kerja adalah kata dasar umumnya yang melekat pada kata pekerjaan. Dalam hal ini kerja adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut.

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pedawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta, Cet. Pertama, 2012, Hal.238

² Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, Hal.126

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, Hal. 87

⁴ *Ibid*, Hal. 88

Maka yang dimaksud disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur dan terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.⁵

Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dengan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁶

Dalam ajaran Islam, taat dalam melaksanakan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan karyawan yang baik, maka akan sulit suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena disiplin merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam ajaran Islam, menaati aturan atau perintah dalam bekerja adalah kewajiban yang harus dipatuhi, selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Seperti yang ada dalam Al-Quran surat An-Nisaa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

59. *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.*

Tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit*, Hal. 239

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006, Hal.305

oleh organisasi. Aturan yang disusun adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika aturan tersebut dilanggar, maka efektifitas organisasi akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung kerasnya pelanggaran.⁷

Kedisiplinan juga merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai, karena dalam usaha menegakan kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain, disiplin tidak hanya sekedar untuk mendisiplin saja, tetapi kedisiplinan juga harus menunjang tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Kedisiplinan juga hendaknya ditegakkan sesuai dengan kemampuan dari para pegawai. Dengan kata lain, jangan menyuruh atau memerintah pegawai suatu pekerjaan yang sulit untuk dilakukan.⁸

Disiplin yang efektif sebaiknya mengarahkan pada perilakunya, bukannya pada pegawai secara pribadi, karena alasan untuk kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja.⁹

2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada organisasi. Diantaranya ialah :

a. Tujuan dan Kemampuan¹⁰

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Dalam hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit*, Hal.242

⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1991, Hal. 205

⁹ Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002, Hal. 317

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Op.Cit*, Hal. 127

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin yang kurang baik, para bawahan pun akan kurang baik.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata paling efektif untuk mencegah/mengatahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kesiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem pengawasan yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan yang berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin 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 bersifat baik vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu :¹¹

- a. Disiplin Retributif (*retributive Discipline*), *retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- b. Disiplin korektif (*corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

¹¹ Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, RajaGrafindoPersada, Jakarta, September, 2011, Hal. 825-826

Tabel 2.1
Perspektif Disiplin Kerja

Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan cara yang proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.	Menghukum di pelanggaran
Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.
Hak-hak individual	Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.	Melindungi hak-hak individual

Utilitarian	Tindakan-tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan probabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi memberikan perilaku yang tidak terpuji terus meingkat, maka demikian pula kerasnya hukum.	Memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya. ¹²
-------------	--	---

B. Persaingan di Tempat Kerja

1. Pengertian Persaingan

Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik.¹³

Persaingan, meliputi tindakan-tindakan yang dilakukan orang tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan menyebabkan

¹² *Ib.id*, Hal 826

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Ed. Rev, Cet. XII, 2009, Hal.199

orang lain tidak berhasil mencapai tujuannya.¹⁴ Adanya persaingan apabila tujuan-tujuan pihak-pihak yang terlibat (dalam konflik tersebut) tidak sesuai satu sama lain (*Incompatible*), tetapi kedua belah pihak tidak dapat mencampuri urusan pihak lain.¹⁵

Persaingan yang sehat akan memotivasi moral kerja, produktivitas kerja, dan kedisiplinan karyawan, tetapi persaingan yang kurang sehat akan menimbulkan konflik. Persaingan sehat perlu dibina agar dinamika organisasi berkembang kearah yang diinginkan. Dengan persaingan sehat, karyawan akan kreatif, dinamis, dan berlomba-lomba mencapai prestasi kerja optimal. Persaingan yang kurang sehat harus dicegah sedini mungkin supaya tidak sampai terjadi konflik yang akan merugikan perusahaan.¹⁶

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.¹⁷

Ayat QS. Al Hujurat: 12 merupakan salah satu bentuk konflik yang memicu adanya persaingan di tempat kerja.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ

12. Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan purba-sangka (kecurigaan), Karena sebagian dari purba-sangka itu dosa. dan janganlah mencari-cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah

¹⁴ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Pranada Media, Jakarta, Ed. Rev, 2004, Hal.385

¹⁵ *Ib.id*, Hal. 432

¹⁶ . Malayu S.P Hasibuan , *Op.Cid*.Hal.198

¹⁷ *Ib.id*. Hal.199

kamu merasa jijik kepadanya. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang.”(Q.S Al- Hujurat: 12).

Ayat tersebut menjelaskan adanya kecurigaan antara karyawan. Kecurigaan merupakan bentuk konflik yang dapat memicu adanya persaingan atau kompetisi antara karyawan. Yang mana dalam hal ini kompetisi tersebut akan berdampak pada penurunan prestasi kerja. dan dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dalam Islam kompetisi adalah ketaatan kepada Allah, ibadah, dan amal saleh, maka wajah persaingan tidaklah seram. Bukan saling mengalahkan atau mengorbankan orang lain. Tetapi untuk saling membantu (*ta'awun*). Dengan demikian, objek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketakwaan dalam garis vertical. (Al-Maidah:3)¹⁸

Bersaingan atau berkompetisi adalah mengeluarkan yang hal-hal terbaik dalam diri orang-orang. dari sudut pandang ekonomi, kelangsungan hidup bisnis bergantung pada kemampuan untuk tetap berada di depan dalam arena kompetisi. Namun dari sudut pandang antarpribadi, banyak kritik yang menentang kompetisi, terutama karena dianggap mengorbankan kerja sama.¹⁹

Pencapaian keberhasilan bersaing melalui karyawan mencakup perubahan fundamental terhadap pemikiran kita mengenai tenaga kerja dan hubungan ketenagakerjaan. Ini berarti mencapai keberhasilan melalui kerjasama dengan karyawan, bukan dengan mengganti mereka atau membatasi lingkungan aktivitas mereka.²⁰

Menurut Alfie Khon, keberhasilan sering kali bergantung pada pembagian sumber daya yang efisien, dan hal ini hampir tidak

¹⁸ Abu Fathmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, dan Arijulman, *HRD Syariah teori dan implementasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, Hal.70

¹⁹ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2005, Hal 117

²⁰ Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Jogjakarta, 2002, Cet.2, Hal.303

mungkin ketika orang-orang harus bekerja berlawanan satu dengan yang lain. Kerja sama mengambil manfaat dari seluruh keterampilan-keterampilan yang ada di dalam kelompok dan juga di dalam proses-proses yang misterius dengan mana kelompok ini menjadi lebih besar dari jumlah bagian-bagiannya. Sebaliknya, kompetisi membuat orang-orang curiga dan bermusuhan satu dengan yang lain dengan cara aktif melemahkan proses ini.

Ketika sumber-sumber keberhasilan bersaing telah menjadi kurang penting, faktor penentu yang tetap sangat penting adalah organisasi, para karyawannya dan bagaimana mereka bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam al-quran menyerukan persaingan dalam kualitas amal saleh. Pesan persaingan itu kita dapati dalam ungkapan al-quran yang bersifat “amar” atau perintah. Ada perintah berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan.²¹ (Al-Baqarah:148)

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

148. Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tiap organisasi memiliki tujuan (kiblat) yang akan diraihinya, yaitu tidak lain adalah untuk memenangkan pertempuran (persaingan). Hanya dengan berlomba-lomba membuat kebaikan, atau menjadi kompetitif dengan cara-cara yang baik, yang etis dan elegan, organisasi dapat meraih kemenangan tersebut. Suatu kemenangan yang bukan hanya di dapat di dunia, namun juga kemenangan yang utama: surga Allah SWT.

²¹ Abu Fathmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulman, *Op.Cit*, Hal. 68

2. Indikator Penyebab Persaingan dan Konflik

a. Tujuan

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik diantara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini yang memotivasi timbulnya persaingan dan konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.

b. Ego Manusia

Ego manusia selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik.

c. Kebutuhan

Kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbulah persaingan dan konflik.²²

d. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan dan konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan pendapatnya itu yang paling tepat. Jika pendapat tersebut tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang memicu perpecahan.

e. Salah paham

Salah paham sendiri sering terjadi di antara orang-orang yang bekerja sama. Karena salah paham ini menimbulkan persaingan atau konflik diantara individu karyawan atau kelompok.

f. Perasaan dirugikan

Perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang tidak dapat menerima

²² Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, Hal.199

kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu perbuatan yang merugikan orang lain hendaklah dicegah, supaya tidak timbul konflik di antara sesama karyawan.

g. Perasaan sensitif

Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahwa dapat menimbulkan perkelahian di antara karyawan. Konflik terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak ada maksud jelek. Tetapi karena perasaan sensitif seseorang hal itu dianggap menghina.²³

Oleh karena itu dalam menghadapi kompetisi atau persaingan, yang harus dilakukan adalah mempersiapkan diri. Ini meliputi kesiapan mental untuk berkompetisi dalam hal prestasi. Namun dalam waktu yang bersamaan, juga harus ada persiapan untuk kemampuan, yaitu harus mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu dan sanggup berkompetisi.²⁴

3. Perbedaan Persaingan dan Konflik

Hubungan antara konflik dan persaingan tidaklah sedemikian jelasnya. Ada tiga macam pandangan sehubungan dengan persoalan konflik dan persaingan. Yaitu:

- a. Konflik dan persaingan merupakan bentuk-bentuk perilaku yang tidak identik, tetapi tumpang-tindih.
- b. Konflik kurang diatur oleh peraturan-peraturan dan norma-norma perilaku dibandingkan dengan persaingan.
- c. Konflik dan persaingan secara behavioral berbeda

Ada rasional di belakang pandangan bahwa konflik dan persaingan berbeda. Baik konflik maupun persaingan mencakup persepsi tentang ketidaksesuaian tujuannya. Namun pada persaingan para peserta

²³ *Ibid*, Hal. 199

²⁴ A. Qodri Azizy, *Melawan Globalisasi Reinterpretasi Ajaran Islam (Persiapan Sdm Dan Terciptanya Masyarakat Madani)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, Cet.IV, Hal.27

tidak berupaya untuk secara sadar saling menghalangi upaya masing-masing untuk mencapai tujuan mereka.

Persaingan dicirikan oleh upaya secara sejajar oleh para pesaing untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Pada konflik salah satu pihak secara sadar berupaya untuk menghalangi pencapaian tujuan pihak lain.

Konflik dicirikan oleh tindakan saling meginterfetensi oleh para partisipasi konflik dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan. Menurut Schmidt dan Kochan yang dikutip oleh Robert Albanese.²⁵

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

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 memiliki kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.²⁶

Sedangkan untuk pengukuran kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan atau sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.²⁷

²⁵ J Winardi, *Teori Organisasi dan pengorganisasian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011, Hal. 278

²⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Oktober 2002, Cet.1, Hal 95.

²⁷ *Ibid*, Hal. 96

Menurut Mathis dan Jackson Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dan hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan untuk bekerja sama.²⁸

Manajemen kinerja adalah sentral bagi perusahaan yang membangun keunggulan bersaing melalui peran SDM dan menjalankan strategi bisnis yang berorientasi pada *customer needs*. Bagi perusahaan seperti ini, tidak ada pilihan kecuali menerapkan sistem manajemen kinerja yang mampu mendorong sesama karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.²⁹

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono mengatakan bahwa pengukuran-pengukuran yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi pemahaman dan penguasaan tugas, kebutuhan terhadap instruksi pelaksanaan tugas, memecahkan permasalahan, ketelitian dalam tugas, efisiensi waktu, tenaga, biaya dalam melaksanakan tugas. Kemampuan dalam bekerja, bertanggung jawab, kepemimpinan, kecakapan dalam menggunakan peralatan, kemampuan dalam memperbaiki peralatan.

²⁸ Akhmad Subekhi Dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*, Prestasi Pustaka, Jakarta, Mei 2012, Cet.Pertama, Hal.193

²⁹ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, November 2001, Cet.Pertama, Hal.178

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan meliputi kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu meliputi kemampuan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor dan tingkat kehadiran.

d. Kerja Sama dengan Rekan Kerja

Kerja sama dengan rekan kerja meliputi kemampuan bekerjasama dalam kelompok, kemampuan bekerja di luar kelompok, kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan dan kemampuan memberikan bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain.³⁰

Sedangkan faktor-faktor dalam penilaian kinerja terdiri dari empat aspek yaitu:

a. Hasil kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya diukur seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya seperti, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain.

b. Perilaku

Yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

c. Atribut atau kompetensi

Yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan.

³⁰ Nur Zayin, *Pengaruh Lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan perspektif islam pada BMT al-fath Gunung Wungkal Pati, STAIN Kudus, 2014*

d. Kooperaatif:

Yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya sebagai selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.³¹

3. Tujuan dan Manfaat kinerja

Menurut Ruky ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.³²
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan.
- c. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi lain karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Dalam hal ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan trampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.

³¹ Moeheriono, *Op.Cit*, Hal. 139-140

³² Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulman, *Op.Cit*, Hal.179

- e. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian prestasi-kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.³³

Secara umum penilaian prestasi kerja dapat diberikan atas dua macam, yaitu (1) untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja karena pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Dan (2) untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Berbagai informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan kenaikan gaji, promosi maupun kebutuhan bagi kegiatan sumber daya manusia lainnya.³⁴

4. Kinerja perspektif islam

Prinsip kinerja dalam syariah adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah pada karyawan. Kompetensi perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan *mardhotillah*. Namun, untuk menilai suatu kinerja yang “intangibel” tidaklah mudah. Umpamanya bagaimana kita dapat menilai naiknya ibadah atau bahkan keimanan seseorang? Belum ada “takwa meter” yang mampu mengukurnya dengan cepat dan mudah.³⁵

Dalam banyak ayatnya, Al-Quran meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikkannya manusia sendiri dan menilai dari hasil kerjanya semakin

³³ *Ibid*, Hal. 180

³⁴ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, PT RajaGrafindo, Jakarta, 2015, Cet.Pertama, Hal. 216

³⁵ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulman, *Op.Cit*, Hal.183

bertambah. Sebagaimana firman Allah dalam surat (QS.AL-Ankabut:69):

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

69. *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pertolongan Allah hadir hanya kepada orang-orang yang bekerja keras dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan satu komitmen dan ketulusan.

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti didefinisikan oleh ulama adalah “*istifragh ma fil wusl*” yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat pula diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Karena sesungguhnya Allah telah menyiapkan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum “*taskhir*”, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. (QS. Ibrahim: 32-33).³⁶

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْفُلْكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمْ الْأَنْهَارَ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمُ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ دَائِبَيْنِ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ ﴿٣٢﴾

32. *Allah-lah yang Telah menciptakan langit dan bumi dan menurunkan air hujan dari langit, Kemudian dia mengeluarkan dengan air hujan itu berbagai buah-buahan menjadi rezki untukmu; dan dia Telah menundukkan bahtera bagimu supaya bahtera itu, berlayar di lautan dengan kehendak-Nya, dan dia Telah menundukkan (pula) bagimu sungai-sungai.*

33. *Dan dia Telah menundukkan (pula) bagimu matahari dan bulan yang terus menerus beredar (dalam orbitnya); dan Telah menundukkan bagimu malam dan siang.*

³⁶ Ibid, Hal. 66

Hadits menyatakan bahwa:

Orang berhasil adalah orang yang mencapai prestasi tinggi dalam kehidupan duniawi dan beramal dengan ikhlas untuk kehidupan akhirat, menerima segala apa yang dianugerahi oleh Allah kepadanya.³⁷ (*Shahih al-bukhari dan muslim*)

Dalam hadits dijelaskan seorang yang ingin mencapai suatu hasil kerja yang lebih baik, maka dengan kerja keras dan sukarela mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan olehnya, dengan begitu akan terciptanya prestasi kerja seperti yang diinginkan.

Prestasi kerja mendasari ketertarikan kita dengan pertanyaan mengenai produktivitas dan kinerja yang ditingkatkan. Hal ini ditegaskan bahwa nilai-nilai kerja dan prestasi merupakan determinan kursial kinerja ekonominya.³⁸

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut

1. Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua”. Dari hasil penelitian secara simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi variasi kerja karyawan pada Hotel Matahari Tebit Bali signifikan dengan kontribusi sebesar 83,9 persen sedangkan sisanya 16,1 persen dipengaruhi variabel lain di luar model. Sedangkan secara persial dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali. Artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti penting disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin serta pemberian

³⁷ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK GROUP, Yogyakarta, Cet.1, 2015, Hal. 160

³⁸ *Ibid*, Hal.157

motivasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja yang rendah, gaya kepemimpinan yang buruk dari pemimpin serta motivasi kerja yang buruk dari karyawan menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit Bali dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.³⁹

Persamaan yang ada pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi adalah memiliki persamaan seperti yang akan peneliti lakukan, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk perbedaan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra dan Made tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”, pada penelitian terdahulu adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja, sedangkan dengan penelitian ini adalah disiplin kerja..

2. Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.⁴⁰

³⁹ Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia.

⁴⁰ Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai”, Daya Saing Jurnal Ekonomi

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai”, adalah Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Kompensasi. Dan peneliti akan meneliti disiplin kerja.

3. Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)”. Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. Walaupun tidak signifikan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi belum tentu dapat menghasilkan *output* kerja yang baik dan memuaskan.⁴¹

Dalam penelitian yang akan peneliti lakukan memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aries Susanty &

Manajemen Sumber Daya, Program Pasca Sarjana Megister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011.

⁴¹ Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro, Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang, Jati Undip, Program Studi Teknik Industri, 2012, Hal.84

Sigit Wahyu Baskoro, yaitu sama-sama melakukan penelitian pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)”, memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah disiplin kerja.

4. Ratna Mulya Sari, “Pengaruh situasi kompetisi Terhadap *fear of success* pada pegawai wanita”, hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa tingkat situasi kompetisi kerja pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dapat dirinci, sebanyak 62,5 % memiliki situasi kompetisi kerja yang tinggi. Tingkat *fear of success* pada pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dapat dirinci, sebanyak 67,5% mengalami *fear of success* yang tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara situasi kompetisi terhadap *fear of success*. Besar pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* dapat diketahui dengan nilai regresi (R) sebesar 0,782, sedangkan koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,612. Hal tersebut menunjukkan bahwa 61,2 % *fear of success* pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran dipengaruhi oleh situasi kompetisi kerja, sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap pada penelitian ini.⁴²

Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratna Mulya Sari, dengan penelitian ini adalah pengaruh kompetisi.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu, “Pengaruh situasi kompetisi Terhadap *fear of success* Padang pegawai wanita”,

⁴² Ratna Mulya Sari, “Pengaruh Situasi Kompetisi Terhadap *Fear Of Success* Pada Pegawai Wanita”, *Journal Of Social And Industrial Psychology*, Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Semarang, 2012

dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pengaruh *fear of success*. Dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah kompetisi atau persaingan.

5. Tryas Kurnia Ningrum (2011), tentang “Persaingan Kerja Pada Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil simpulan bahwa ada hubungan negatif antara pengelolaan diri dengan persaingan kerja pada karyawan. Semakin tinggi pengelolaan diri maka semakin rendah persaingan kerja pada karyawan, demikian juga sebaliknya, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.⁴³

Persamaan yang terdapat pada penelitian “Persaingan Kerja Pada Karyawan” yang dilakukan oleh Tryas Kurnia Ningrum dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah meneliti persaingan kerja pada karyawan.

Untuk perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah bagaimana cara pengelolaan diri yang terdapat pada penelitian terdahulu. sedangkan yang akan diteliti oleh peneliti adalah persaingan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, peneliti belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan persaingan karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya penelitian yang ada hanya membahas tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan persaingan yang terjadi antara karyawan saja.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa

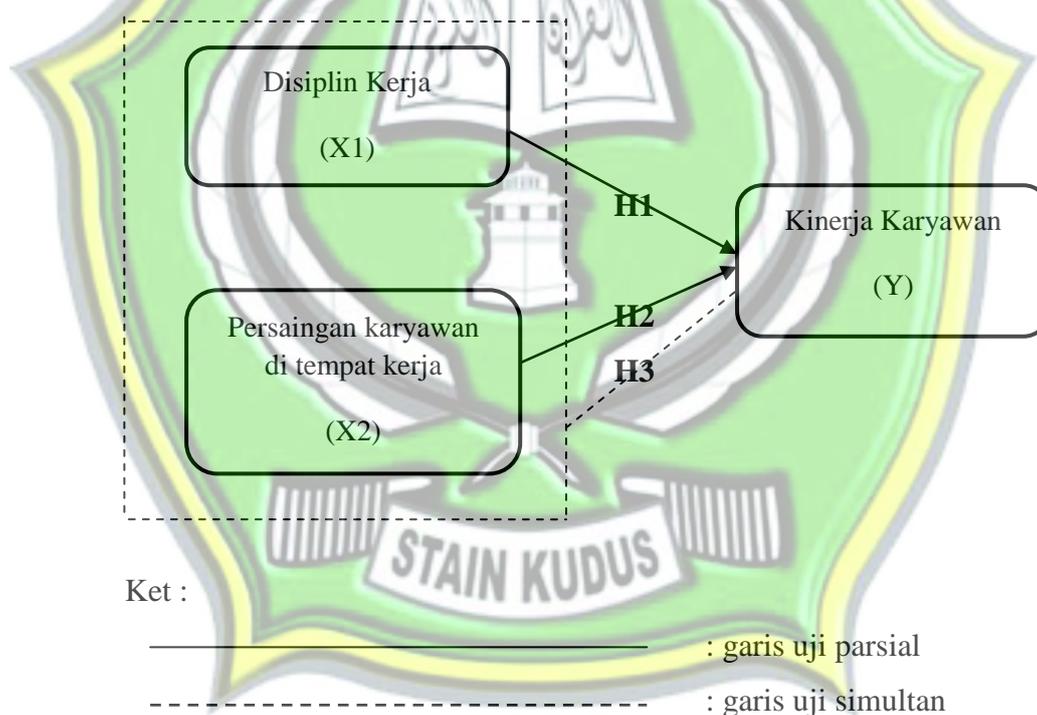
⁴³ Tryas Kurnia Ningrum, “Persaingan Kerja Pada Karyawan”, Jurnal Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Semarang, 2011

tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.⁴⁴

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.

Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



1. (X1) Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Dan menjadi tolak ukur untuk mengetahui

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, ALFABETA, Bandung, 2008, Hal. 89

apakah fungsi MSDM yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.⁴⁵

2. (X2) Persaingan karyawan di tempat kerja adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik.⁴⁶
3. (Y) 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.⁴⁷

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, perumusan hipotesis sangat berbeda dari perumusan pertanyaan penelitian. Perumusan hipotesis yang benar harus memenuhi ciri-ciri seperti, (1) hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan deklaratif (*declarative statements*), bukan kalimat pertanyaan. (2) hipotesis berisi pertanyaan mengenai hubungan antara paling sedikit dua variabel. (3) hipotesis harus dapat diuji. Hipotesis yang dapat diuji akan secara spesifik menunjukkan bagaimana variabel-variabel penelitian ini diukur dan bagaimana prediksi hubungan antar variabel-variabel termaksud.⁴⁸

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

⁴⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, Hal.198

⁴⁶ *Ibid*, Hal. 199

⁴⁷ Moehariono, *Op.Cit*, Hal. 95

⁴⁸ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001, Cet.1, Hal. 49

H₁ : Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)” bahwa hasil penelitian tersebut menyebutkan disiplin kerja adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kudus Karya Prima.

H₂ : Pengaruh Persaingan karyawan di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan

Persaingan di tempat kerja adalah sesuatu yang sangat wajar, karena di dalam perusahaan individu tidak melakukan segala sesuatunya sendirian. Tujuan persaingan adalah untuk menuntun karyawan memunculkan kreativitas, keahlian dan aktualisasi potensi Terpendam Yang Selama Ini Belum Tergali. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Mulya Sari, “Pengaruh situasi kompetisi Terhadap *fear of success* pada pegawai wanita”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara situasi kompetisi terhadap *fear of success* pada pegawai wanita.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Persaingan di tempat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kudus Karya Prima.

H₃ : pengaruh disiplin kerja dan persaingan karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)” bahwa hasil penelitian tersebut menyebutkan disiplin kerja adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaingan di tempat kerja adalah sesuatu yang sangat wajar, karena di dalam perusahaan individu tidak melakukan segala sesuatunya sendirian. Tujuan persaingan adalah untuk menuntun karyawan memunculkan kreativitas, keahlian dan aktualisasi potensi Terpendam Yang Selama Ini Belum Tergali. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Mulya Sari, “Pengaruh situasi kompetisi Terhadap *fear of success* pada pegawai wanita”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara situasi kompetisi terhadap *fear of success* pada pegawai wanita.

Kinerja karyawan adalah 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.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesa 3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan persaingan di tempat kerja (X2) secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kudus Karya Prima.

