

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian tujuan prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan. Karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan, tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan.

Fathoni (2006: 126) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Siagian (2008: 305) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. menurut Hasibuan (2009: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Atmosudirjo (2002: 28) disiplin adalah ketaatan pada lembaga atau organisasi beserta apa yang menjadi ketentuan yang berdasarkan keisyantanan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketentuan segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan menjadi tercapai.

Menurut Simamora (2004: 610) disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan keunggulan tim kerja dalam suatu organisasi. Lain halnya dengan Syadam (2000: 198) yang menyatakan disiplin adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri kebiasaan untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Thoha (2005: 76) disiplin adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Dan Menurut Nitisimito (2002: 199) disiplin adalah tepat diartikan sebagai sifat, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perbuatan diri organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Martoyo (2003: 141) disiplin adalah kehormonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi. Menurut Tohirin (2002: 393) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan perilaku dan prosedur yang berlaku.

Dari uraian definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama, ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap kerja harus bereaksi terhadap seluruh badan yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dimana pun juga, beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik pada pekerjaannya.

Bahkan mungkin ada beberapa tenaga kerja yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. akan tetapi generalisasi terhadap motif manapun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan. Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja, tampaknya motif setiap tenaga kerja menerima struktur dan dimanika sendiri, struktur tersebut sering kali disebut hirarki yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain.

Oleh karena itu motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja tenaga kerja dibandingkan motif-motif utama tenaga kerja yang ada saat ini mungkin bukan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul mengantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi tenaga dan mungkin tak akan banyak mendorong tenaga kerja untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif baru yang masih belum terpuaskan. Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apa bila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen dengan demikian disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja mengabaikan prosedur keselamatan, melainkan pekerjaan detail yang di perlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan.

Menurut Sastrohadiwirjo (2002: 292) Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan, secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008: 208) antara lain:

1. Disiplin *Preventif*

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah

2. Disiplin *Korektif*

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut

3. Disiplin *Progresif*

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin *preventif* dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Para karyawan biasanya perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahami dan menjalankannya. Sedangkan pada disiplin *korektif* kegiatannya biasanya dapat diaplikasikan dalam suatu bentuk hukuman atau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing.

Menurut Handoko (2008: 209) Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran

2. Untuk menghalangi para karyawan yang ingin melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa

3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersipat positif, bersipat mendidik dan mengkoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan mala menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersipat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Disiplin *Progresif* dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membatu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya teguran secara lisan oleh pemimpin, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Penurunan jabatan (demosi) dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan.

Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut di atas di susun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, dapat dikecualikan dari disiplin progresif dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui susunan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan perusahaan.

2.1.4 Bentuk, Dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat disiplin adalah meningkatkan dari diri kemalasan. Pengenaan sanksi kepada para pelanggar disiplin. Tergantung pada tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Pelanggaran disiplin berupa sering terlambat tentu lebih ringan sanksinya dari pada sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang sering mangkir tidak masuk kerja.

Sanksi bagi karyawan yang tidak mau bekerja tentu lebih berat dari pada sanksi bagi pelanggaran disiplin yang tidak mau memakai pakaian seragam dan sebagainya, dengan demikian, penerapan sanksi itu

sebaiknya diatur dengan menampung usulan atau masukan yang berasal dari para karyawan sendiri, sehingga bila mereka diikut sertakan dalam menyusun sanksi itu sedikit banyak akan dapat mengurangi ketidakdisiplinan itu sendiri.

Sanksi yang paling tepat dan bisa diterapkan adalah sanksi berupa pengurangan hak-hak imbalan karyawan itu sendiri. Seperti pengurangan gaji, penurunan gaji, dan sebagainya sehingga bagi mereka benar-benar akan merasa pengaruh sanksi itu bagi diri dan keluarganya.

Menurut Tohirin (2002: 405) Dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada susunan:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan, tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak elastik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada

berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan kadang-kadang lebih baik bagi seseorang karyawan untuk pindah kerja di perusahaan lain.

Bagaimanapun juga organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek. Menurut Sastrohadiwiryono (2002: 293) bahwa sanksi disiplin kerja terbagi 3 yaitu:

1. Sanksi Disiplin Berat

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan

2. Sanksi Disiplin Sedang

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagai mana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, bulanan, atau tahunan
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja Yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Menurut Mangkunegara (2009: 131) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan *impersional*.

1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan Yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan tidak disiplin harus konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusaha. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

4. Pemberian Sanksi Harus *Impersional*

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diperlukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2009: 194) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pegawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan dan
8. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka akan diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah misalnya pekerjaan untuk karyawan pendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan seorang sarjana ditugaskan kepada seorang karyawan pendidikan SMU. Jelas karyawan yang bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *the right man is the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pemimpin

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

Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa

perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai yang baik pula. Pepata lama mengatakan kalau guru kencing berdiri, murid kencing berlari atau pepata batak singkam batang na singkam tunas na atau harimau tidak mungkin beranak domba.

3. Balas jasa

Balas jasa(gajidan kesejatraan) itu mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya ,kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar, kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apa bila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apa bila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalau merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainya. Keadilan yang dijadikan agar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cukup dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat bearti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku. Moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada dan hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahanya yang mengalami kessulitan dalam menyelesaikan pekejaannya. Waskat efektif meransang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan secara individu bawahannya sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengatasi moral kerja dan kedisiplinankaryawan saja, tetap juga berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat merugikan kesalahan-kesalahan dan mendorong kedisiplinan serta moral kerja karyawan.jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

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

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarakan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya

hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah prilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisiplinan, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apa bila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menidak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu

perusahaan tersebut. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct singlerelationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikiti vartikal maupun horizontal diantara semua karyawan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan terciptanya apabila hubungan kemanusiaan dalam organisassi tersebut baik.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah:

Rivai (2009: 309) mengemukakan bahwa: kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Irham (2010: 20) defenisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Supriyono (2010: 281) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu".

Davis (2005: 98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Dan Mangkunegara (2005: 9) mengemukakan bahwa: kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Malthis Dan Jackson (2005: 378) mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lain halnya dengan yang disampaikan Ruky (2006: 15) mengemukakan bahwa: kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau

kegiatan tertentu Selama kurun waktu tertentu. Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Betris (2002: 3) menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (2003: 62) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat

motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individu lainnya.

2. Variabel Organisasi

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, *temperature* dan ventilasi)
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan J.W Newstrom (2003: 40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor kemampuan

- a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
- b. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian

2. Faktor motivasi

- a. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
- b. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan *egoistic*
- c. Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

2.2.3 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik

karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Raharjo (2005: 19) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi:

1. Berorientasi Pada Prestasi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
2. Percaya Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa pengendalian diri yang sangat mendalam.
4. Kompetensi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
5. Persisten, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

2.2.4 Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Mangkunegara: 2005: 122), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2001: 383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor

untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Inter personal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Swasta (2003: 30) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendidikan tentang pekerjaan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Menurut Dessler (2008: 3) Langkah-langkah penilaian kinerja adalah: mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. Selanjutnya Malthis dan Jackson (2006: 78) menetapkan lima standar utama dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka panjang
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

1. Tujuan evaluasi Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

2.2.6 Kaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

(Hasibuan, 2005:193), Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

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 tersebut mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Nuning (2001: 54) disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja, maka pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Apabila disiplin kerja diabaikan, akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga target perusahaan tidak akan tercapai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulisan menguraikan skripsi ini lebih lanjut pembahasan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh kamus (2010) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan variabel terikat peningkatan produktivitas (Y) sedangkan variabel bebas disiplin kerja (X) hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: bahwa variabel bebas (X) disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6,255 lebih besar dari t hitung sebesar 2,068 maka H_0 ditolak H_a diterima. dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Agus (2008) meneliti tentang ''pengaruh disiplin kerja terhadap

prestasi kerja pegawai pada kantor camat keriting kabupaten indra giri hilir menggunakan variabel bebas disiplin kerja (X) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) dari penelitian ini dapat hasil penelitiannya sebagai berikut dengan menggunakan regresi linier sederhana, dari persamaan regresi sederhana di peroleh hasil $y=154,4+0,53x$ yang berarti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin baik.

Hastariyantialta (2008) meneliti tentang “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil kantor camat kuantan hilir kabupaten kuantan singing, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keteladanan pemimpin, pengawasan melekat, sanksi hukuman, balas jasa, dapat mempengaruhi kedisiplinan. dalam hal ini penulis dapat meenyarankan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus lebih tegas dalam memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar peraturan tidak berada dikantor pada saat jam dinas masih berlangsung.

2.4 Pandangan Islam Tentang Disiplin Dan Kinerja

2.4.1 Disiplin Kerja

Dalam kitab suci alqur’an terdapat ayat tentang disiplin yaitu terdapat pada **surat Al-ashr ayat 1-3** yang bunyinya :

(2) ()

(3)

Artinya: Demi masa (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian (2) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati (3). (Q.S. Surat AL- ashhr 1-3)

Supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran. Dalam surat alqur'an diatas menjelaskan bahwa betapa pentingnya waktu sedetik pun surat tersebut juga menjelaskan bahwa orang-orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi.

2.4.2. Kinerja

Islam mengajak setiap umat manusia untuk berusaha berkerja serta beramal dan selalu memberikan mamfaat bagi diri maupun bagi orang sera dunia maupun akhirat.dalam kitab alqur'an terdapat ayat tentang kinerja yang terdapat pada Surat An-nisa ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي

أَمْرٍ شَيْءٍ قَرُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا .

Artinya: Hai orang-orang yang beriman ,taatilah allah dan taatilah rosul (nya), dan ulil amri diantara kamu.kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu ,maka kembalikanlah ia kepada allah (alqur'an) jika kamu benar-benar beriman kepada allah dan hari kkemudian,yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

2.5 Kerangka Pikir

Hasibuan (2005: 193), disiplin memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Untuk lebih menjelaskan tentang jalannya pemikiran dalam penelitian ini, maka perlu disusun kerangka pemikiran seperti dibawah ini.

Gambar 2.1 kerangka pikir



Dari bagan diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja atau (x) mempengaruhi kinerja karyawan atau (y)

2.6 Hipotesis

Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT, Vira Jaya Riau Putra.

2.7 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

X = Disiplin Kerja (variabel bebas/independen)

Y= Kinerja karyawan (variabel terikat/dependen)

2.8 Defenisi Operasional Variabel

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut:

2.8.1 Disiplin Kerja /Variabel Indenden /Variabel Bebas (X)

Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku serta sadarkan tugas dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2009: 193). Indikator yang diukur adalah:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja
3. Tepat waktu dalam istirahat
4. Menggunakan inventaris kantor untuk kepentingan dinas seata-mata
5. Selalu memperhatikan kerapihan pakaian seragam dan kerapihan potongan rambut
6. Selalu menjaga prilaku ditempat kerja, seperti tidak merokok memutar music dan lain-lain
7. Berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan
8. Merasa nyaman bekerja apa bila mengikuti atuaran yang berlaku perusahaan
9. Selalu mengikuti intruksi pimpinan untuk bekerja dengan teliti
10. Selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik ,sebagai wujud tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.8.2 Kinerja Karyawan /Variabel Dependan /Variabel Terikat (Y)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditmpilkan oleh seorang karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai (2000:85). indikator diukur adalah :

1. Setiap karyawan menjalin hubungan dan kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja
2. Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cepat
3. Karyawan memiliki keterampilan atau skill yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
4. Mempunyai inisiatif atau ide untuk mengembangkan perusahaan
5. Kebersihan dan keterampilan dari hasil kerja yang telah dilakukan
6. Mencoba untuk profesional dalam pekerjaan
7. Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan baik tugas utama maupun tambahan dengan cepat
8. Menghasilkan kualitas kerja yang dapat diandalkan