

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang.

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

Disiplin kerja diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Dibawah ini akan disajikan beberapa pendapat yang membahas mengenai disiplin kerja, sebagai berikut yaitu: Disiplin diartikan oleh Prijodarminto (1993), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang

seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1996) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan.

Menurut Rival (2004, h:444) : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisitif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Stuart Emmel (2001) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong

karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan atau maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Dari pengertian di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dan hukuman adalah cara terakhir setelah semua cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerak seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

2. Pentingnya Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194-198) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para

bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Aspek-aspek disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas kerja

Produktifitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali (Anggraeni, 2008. h; 19-21).

Sedangkan menurut Soejono (1997), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

b. Berpakaian rapih

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi (Soejono. 1997).

Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu

:

a. Disiplin terhadap waktu

- b. Disiplin terhadap target
- c. Disiplin terhadap kualitas
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja
- e. Disiplin terhadap prosedur (Guntur. 1996.h;34-35).

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

- c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam

menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan (Robinns, 2005, h;182).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu perusahaan/organisasi, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi,

dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua karyawan akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam perusahaan/organisasi. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Ada/tidaknya pengawasan pempinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan perusahaan/organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu perusahaan/organisasi.

f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan

dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry (1993), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan/timbul karena perasaan

ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga agar disiplin tetap terpelihara, maka perusahaan atau organisasi perlu melaksanakan pendisiplinan. Seperti yang dikemukakan T. Hani Handoko (2001, h; 208), adapun kegiatan-kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan disiplin diri (*self discipline*) pada setiap karyawan tanpa terkecuali untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa satu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa *schorsing*.

Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut :

- a. Ketidakhadiran,
- b. Kelambatan,
- c. Mencuri,
- d. Tidur ketika bekerja,
- e. Mengancam pimpinan,
- f. Melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja,
- g. Pembangkangan perintah,
- h. Memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar,
- i. Memperlambat pekerjaan,
- j. Menolak bekerjasama dengan rekan kerja,
- k. Menolak untuk bekerja lembur,
- l. Memiliki dan menggunakan obat-obatan terlarang ketika bekerja,
- m. Merusak peralatan,
- n. Menggunakan bahasa/kata-kata kotor, dan
- o. Melakukan mogok kerja illegal.

Untuk memberlakukan hukuman terhadap pelanggaran disiplin perusahaan, terdapat beberapa syarat pemberlakuan hukuman, yaitu :

- a. Penentuan waktu (*Timing*). Waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting. Hukuman dapat dilaksanakan setelah timbulnya perilaku yang perlu dihukum, segera atau beberapa waktu kemudian setelah perilaku tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan hukuman meningkat jika hukuman diberlakukan segera setelah tindakan yang tidak diinginkan dilakukan.

- b. Intensitas (*Intensity*). Hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai itu relatif kuat. Maksud dari syarat ini ialah bahwa agar efektif, hukuman harus mendapatkan perhatian segera dari orang yang sedang dihukum. Hukuman berintensitas tinggi atau hukuman keras dapat menimbulkan rasa takut tertentu di tempat kerja yang mencegah seseorang melakukan hal yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.
- c. Penjadwalan (*Scheduling*). Dampak hukuman tergantung pada jadwal berlakunya hukuman. Hukuman dapat diberlakukan setelah setiap perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal berlanjut), waktu berubah atau waktu tetap setelah perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal interval variable atau tetap), atau setelah terjadinyajumlah respon terhadap jadwal variable atau tetap (jadwal rasio variable atau tetap). Konsistensi penerapan setiap jenis jadwal hukuman secara konsisten diperlukan terhadap setiap karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
- d. Kejelasan alasan (*Claryfying the Reason*). Kesadaran atau pengertian memainkan peranan penting dalam pelaksanaan hukuman. Dengan memberikan alasan yang jelas mengenai mengapa hukuman dikenakan dan pemberitahuan mengenai konsekuensi selanjutnya apabila perilaku yang tidak diharapkan terulang kembali, secara khusus telah terbukti efektif dalam proses pendisiplinan karyawan. Memberikan alasan pada dasarnya memberitahu

dengan pasti mengenai hal-hal yang tidak boleh dilakukan kepada orang yang bersangkutan.

- e. Tidak bersifat pribadi (*Impersonal*). Hukuman harus diberikan pada respon tertentu, bukan orang atau pola umum perilakunya. Jika hukuman tidak bersifat pribadi (hanya berdasarkan perasaan suka atau tidak suka pemberi hukuman), kecil kemungkinannya bahwa orang yang dihukum mengalami dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan atau timbulnya kerenggangan hubungan yang permanen dengan manajer/atasan. Hal ini membutuhkan pengendalian diri yang kuat dan kesabaran dari orang yang menjatuhkan hukuman agar hukuman tidak bersifat pribadi (Gibson, 1996).

6. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali (Ranupandojo, 2000,h;241).

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah harus bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja para karyawan juga harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

Stuart Emmel (2003) membagi menjadi dua kriteria untuk permasalahan mengenai disiplin, yaitu :

- a. Perilaku menyakiti yang menyimpang. Perilaku menyakiti yang menyimpang biasanya akan membuat tindakan disiplin. Menyakiti orang lain dapat selalu dikategorikan sebagai masalah yang berhubungan dengan performa kerja maupun masalah hubungan/perilaku. Masalah performa kerja itu meliputi: kehadiran yang buruk dan absensi, hasil kerja yang buruk atau ceroboh, dan kegagalan untuk mengikuti aturan, seperti kesehatan dan keselamatan kerja. Masalah hubungan kerja adalah tentang penolakan untuk taat pada perintah yang logis dan perilaku yang merusak.
- b. Perilaku menyimpang yang fatal. Perilaku menyimpang yang fatal akan menyebabkan pemecatan. Kembali, perilaku menyimpang ini dapat dikategorikan baik sebagai masalah performa maupun hubungan. Masalah yang berhubungan dengan performa kerja adalah pengabaian fatal pada aturan yang menyebabkan kehilangan, kerugian pada perusahaan, pengabaian serius akan aturan kesehatan dan keselamatan kerja dan kehancuran yang disengaja terhadap property perusahaan. Masalah yang terkait dengan hubungan kerja adalah pencurian atau pemalsuan, serangan yang kejam atau perkelahian, perilaku yang merusak reputasi perusahaan, penggunaan alcohol dan obat-

obtan terlarang di tempat kerja, dan ketidaktaatan yang fatal pada pemimpin. Untuk mengatasi permasalahan disiplin, Emmel (2003), mengemukakan model tiga langkah. Langkah pertama adalah tahap investigasi yaitu untuk menemukan fakta yang terkait dengan tindakan indiscipliner. Pendekatan ini membangun fakta yang objektif. Pertanyaan yang terkait pada tahap ini adalah

:

- a. Apa yang terjadi?
- b. Kapan terjadi?
- c. Di mana terjadi?
- d. Mengapa terjadi?
- e. Bagaimana terjadi?
- f. Siapakah yang terlibat?

Langkah kedua adalah tahap memeriksa yang bertujuan untuk mengungkapkan masalah. Setelah membuat fakta-fakta, selanjutnya adalah mengungkapkan masalah dengan:

- a. Melihat apakah terjadi penyimpangan mengenai fakta yang sebenarnya terjadi.
- b. Menentukan apakah perilaku tersebut termasuk dalam kategori menyimpang atau perilaku menyimpang yang fatal.
- c. Menentukan jenis masalah, apakah terkait dengan performa atau hubungan atau perilaku.

Langkah ketiga adalah tahap keputusan dimana pemimpin memutuskan tindakan apa yang diperlukan. Setelah fakta terkumpul dan permasalahan telah jelas, tahap

selanjutnya adalah tahap pengambilan keputusan atau tindakan. Tindakan yang mungkin adalah sebagai berikut :

- a. Tindakan melakukan apa-apa. Tindakan ini akan mengakibatkan permasalahan yang timbul akan membesar dan semakin memburuk, menunjukkan bahwa pemimpin adalah seorang penunda yang tidak pernah mengambil tindakan yang jelas/tegas dan melemahkan semangat kerja yang lain.
- b. Mengubah keadaan atau situasi. Hal ini dapat berjalan dengan baik pada saat pemimpin telah yakin bahwa dengan mengubah keadaan/situasi dapat meningkatkan performa dan hubungan/perilaku di tempat kerja menjadi lebih baik.
- c. Mengubah orang/karyawan. Langkah yang dapat dilakukan untuk merubah orang/karyawan diantaranya dengan menggunakan pendekatan konseling, mengadakan training (pelatihan), dan menggunakan prosedur disiplin (Emmel, 2003).

7. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Hodges (dalam Avin, 1996) mengemukakan bahwa indikator dalam disiplin kerja, adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.

- b. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah dalam bekerja karyawan tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalagunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu yang terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan

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

- b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memperoleh 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 baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

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 interdisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

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 tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik (Hasibun, 2003).

8. Kedisiplinan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain "*kasaba*", "*shana'a*" dan "*'amala*" dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal [QS. At-Taubah (9): 105, an-Nisa' (4): 32 dan Fathir:8].

Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam QS az-Zariyat (51): 56 yaitu penciptaan manusia adalah untuk beribadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya tidaklah terbatas pada ibadah *mahdah* seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhai oleh Allah SWT termasuk di dalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah 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 [QS. At-Taubah (9): 105]. (Depag, 1990).

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Alla) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

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 karenanya [HR. al-Bukhari dan Musli dari Umar bin Khattab]. (Depag, 1990).

إنما الأعمال بالنيات

Artinya: *“Semua amal tergantung niatnya.”*

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 [QS. An-Nahl (16): 97]. (Depag, 1990).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laiki-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.”

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيٰوةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: “Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”

Dengan demikian difahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan 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, manusia eksis karena bekerja.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan tercapainya tujuan perusahaan dimana dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peranan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang mampu dan cakap dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik, dengan cepat dan tepat sangat menguntungkan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sebaliknya apabila tenaga kerja mempunyai tenaga kerja mempunyai kemampuan dan kecakapan yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah juga.

Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005, h;67). Menurut Hasibuan (1995, h;105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas -tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Lower dan Porter (dalam Sariyathi, 2006, h;22) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbins (dalam Sariyathi, 2006, h;22), adalah motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berkuasa. Disebutkan pula bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik - baiknya. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun atau

pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan menghargai prestasi kerja para karyawan sehingga dapat memotivasi.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dilakukan secara periodik dan kontinyu untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang prestasi kerja seorang karyawan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan maupun organisasi.

Penilaian prestasi kerja menurut Sihotang (2007, h;186) adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawannya. Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performansi kerja karyawan dan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi perusahaan itu sendiri. Menurut Rivai (2005, h;309), penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawannya.

Panggabean (2004, h;72) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan

standart yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja itu sendiri adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain, seperti seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Hasibuan (1995, h;97) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawannya serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong merak bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2005, h;69) mengemukakan bahwa *“performance appraisal is the process an employer uses the determine whether an employee is performing the job as intended”*. (performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson (dalam Syahrial, 2004, h;26), faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja berdasarkan formulir penilaian karyawan adalah:

- a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan)
- b. Kuantitas kerja (mengacu pada produksi dan hasil)
- c. Ketetapan waktu (mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan);

- d. Kehadiran dan ketetapan waktu (mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana ditugaskan);
- e. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas dan proyek);
- f. Kerjasama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyelia atau rekan kerja);

Mangkunegara (dalam Syahril, 2004. h;26), melengkapi faktor-faktor penilaian kerja di atas, yakni:

- a. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan;
- b. Kuantitas kerja: output, penyelesaian kerja dengan ekstra;
- c. Keandalan: mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan;
- d. Sikap: sikap terhadap perusahaan/pimpinan, pegawai lain, pekerjaan, dan sikap kerjasama.

Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2005, h;69) menjelaskan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Adapun pemimpin

yang melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawannya adalah atasan karyawan langsung, rekan kerja, kepala bagian personalia, dan konsumen.

Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan peneliti menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksana Pekerjaan) PDAM Kabupaten Malang.

3. Penilaian Prestasi Kerja Pada PDAM Kabupaten Malang

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 690-1572 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum, maka prestasi kerja karyawan yang ada di PDAM Kabupaten Malang sebagai berikut:

1. Unsur-unsur yang dinilai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- 2) Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah kedinasan.
- 5) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6) Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan.

7) Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

8) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Unsur kepemimpinan hanya di nilai bagi pegawai yang berpangkat Pelaksana Muda Golongan B4 ke atas yang memangku suatu jabatan.

2. Nilai pelaksanaan pekerjaan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

- a. Amat baik = 91-100
- b. Baik = 76-90
- c. Cukup = 65-75
- d. Sedang = 51-60
- e. Kurang = 50 ke bawah

Daftar penilaian pekerjaan adalah bersifat rahasia.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan ada hal-hal yang ikut mempengaruhi prestasi kerja dari pekerjaan tersebut. Menurut Tika faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ektern yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor intern, terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
- b. Faktor ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2000. h;122).

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan faktor –faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek -aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Menurut Prijodarminto (dalam Sugiartik, h;36) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, kesanggupan, keterampilan, pengalaman, dan keunggulan dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kecakapan yang dimaksud adalah kesanggupan, kemampuan, dan kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kesanggupan yang dimaksud adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Keterampilan yang dimaksud adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Demikian pula menurut Lower dan Porter (dalam Sariyathi, 2006), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga factor penting yang mempengaruhi prestasi kerja

menurut Steers (dalam Sariyathi, 2006), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

Sedangkan menurut Gibson (dalam Dian Bagus) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

a) Faktor Individu, digolongkan atas:

1. Kemampuan dan Keterampilan. Kemampuan adalah sifat atau bawaan sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan, sedangkan keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dibebankan dan dipergunakan pada waktu yang tepat.
2. Latar Belakang (keluarga, strata sosial dan pengalaman). Keluarga dan strata sosial mempunyai hubungan yang erat. Karyawan yang mempunyai banyak tanggungan dan tingkat sosial yang rendah juga akan mempengaruhi prestasi kerja. Dan dengan pengalaman yang cukup banyak, maka seseorang menjadi semakin terampil dalam melakukan pekerjaan.
3. Demografi (umur dan jenis kelamin). Prestasi kerja orang yang berusia lanjut dan orang yang masih muda akan berbeda. Orang yang berusia muda masih mampu mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik, tetapi orang yang berusia lanjut kurang mampu. Demikian juga dengan jenis kelamin, laki-laki lebih berprestasi untuk pekerjaan tertentu dibandingkan dengan wanita

b) Faktor Psikologis.

Faktor psikologis meliputi kepribadian. Kepribadian adalah aspek yang kompleks, tetapi kepribadian tidak dapat diabaikan begitu saja, segala perilaku karyawan tidak

dapat diabaikan begitu saja, segala perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan aspek kepribadian, karena kepribadian berhubungan dengan motivasi, sikap dan persepsi (Gibson, 1985. h;95).

Merujuk dari beberapa pendapat para tokoh tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah

- a. Kemampuan, yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Motivasi, yaitu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.
- c. Kepuasan kerja, yaitu suatu sikap yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya karena banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja tersebut sesuai dengan harapan atau banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima di bidang masing –masing.

4. Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk bekerja dan memperoleh rizki yang halal di bumi Allah, karena sesungguhnya kekayaan Allah SWT telah tersebar luas di bumi hanya tinggal manusia berusaha untuk memperolehnya, perintah Allah Surat Al Jumu'ah Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya;

“Apabila telah ditunaikan sholat, Maka berterbaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak –banyak supaya kamu beruntung”. (Departemen Agama RI, 1990, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Jumu'ah 10).

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki atau (prestasi) karena di bumi Allah kita bisa mencarinya, asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan jalan yang diperintahkan oleh Allah SWT. Karena sesungguhnya kerja keras dan upaya manusia itu sendiri.

Allah SWT sesungguhnya memberikan kemudahan bagi setiap manusia untuk mencari prestasi atau rizki di jalan-Nya sekarang semua tinggal dari upaya manusia untuk memperoleh hasil yang menjadi keinginannya dan dirahmati oleh Allah SWT, seperti firman Allah surat Al Mulq Ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



Artinya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizkiNya dan Hanya kepadaNya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Departemen Agama RI, 1990, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Mulk 15).

Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang sahabat Nabi SAW, Ibnu Masud ra:

أَخْرَجَ لِأَنَّ دُمًّا عَفِي لَافَارِعًا انرَجُمَ أَرَأَى لِأَكْرَبِي إِقَالَ دِيسَعَابُ ع

Artinya: *Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat.*

هُوَ جَفَّ أَنْ نَسَائِمٍ يَبْغُضُ تُعَفَّفَ أَنْ انْضَعِيفَ حُتَّرَفَ أَنْ يُؤَيَّ أَنْ بُيْحَ اللَّهُ إِ

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa.*

Prestasi itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw:

أَفْهِيْغِرْسُ فَسِيْهَتْ أَحْذِكِيْ يَدِيْ فِيْ انْسَاعَتِ قَائِيْجِ إِسْهِيْ عَهِيْ اللهُ صَه اللهُ لِ رَسِ قَالِ

Artinya: *Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia !*

Dalam perspektif Islam berprestasi tidak hanya dibangku sekolah saja akan tetapi berprestasi dan terus menggali potensi diri yang memberikan manfaat didunia kerja. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadilah 58 ayat 11:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ^ط
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ^ج
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya:

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Departemen Agama RI, 1990, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Mujadilah 58: 11).

Ayat di atas mempunyai maksud bahwa sebenarnya Allah SWT akan memberikan manfaat bagi orang yang beriman untuk melaksanakan kewajibannya mencari ilmu agar memperoleh potensi yang manfaat dalam bekerja untuk meningkatkan derajatnya.

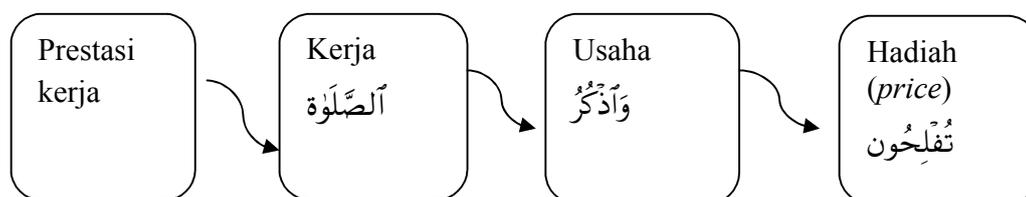
Prestasi kerja dapat dikatakan *price* hal ini di maksudkan agar kita dapat memahami lebih mudah arti prestasi kerja itu sendiri, *price* atau hadiah disini adalah apabila seseorang telah menyelesaikan suatu pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dilihat dari taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu menurut kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Ada sebuah hadits Nabi yang sangat mendorong umat Islam untuk menjadi produsen dari kemajuan. Hadist tersebut memiliki makna "barang siapa yang hari ini lebih baik dari hari kemarin maka sesungguhnya dia telah beruntung. Barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin, maka sesungguhnya ia telah merugi. Dan barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka sesungguhnya ia terlaknat. (al-Hadits).

Dari kesimpulan ayat yang telah dijelaskan di atas, maka dapat di ambil kesimpulan seperti bagan berikut ini:

Bagan. 1

Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam



Berdasarkan bagan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dalam islam adalah sesungguhnya hal yang mudah diperoleh oleh umat manusia karena sesungguhnya Allah memberikan fasilitas yang begitu agung hanya semua hasil yang diperoleh tergantung dari apa yang manusia upayakan. Serta Allah SWT akan memuliakan manusia yang terus mencari prestasi dengan memperdalam potensi diri dan pengetahuannya, dan pada dasarnya mencari dan memperdalam ilmu pengetahuan tidak terbatas pada lingkup usia tertentu, atau situasi dan kondisi tertentu.

C. Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Pada dasarnya suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan dan latar belakang pengalamannya. Selain itu perlu adanya kesamaan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen kunci pada setiap perusahaan (Retno, 2004.h; 29).

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila prestasi kerja karyawan meningkat, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktifitas dan merugikan perusahaan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono, 2003).

Mengacu pada pendapat Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran prestasi kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu. Sedangkan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja meliputi ketepatan waktu; mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan; memiliki tanggung jawab yang tinggi (Sujono, 1997). Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi karyawan.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan berupa hasil yang baik.

Budaya organisasi diharapkan berfungsi untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja bagi para pelaku organisasi. Budaya organisasi ini dapat menjadi positif akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, sedangkan budaya organisasi yang negatif akan merintangi perilaku, menghambat efektivitas kelompok dan desain organisasi yang lebih baik (Retno, 2004.h; 29).

Sedangkan menurut Mangkunegara fungsi disiplin kerja dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal ini sesuai dengan pendapat John R. Schermerhom dan James G. Hunt (dalam Mangkunegara) bahwa: *“The culture of an organization can helpit deal with problems of both esternal adaption and internal integration”*. Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan tentang strategi dan misi, tujuan utama organisasi dan pengukuran kinerja. Sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan dengan adanya komunikasi, kinerja karyawan, penentuan standart bagi insentif (*rewards*) dan sanksi (*punishment*) serta melakukan pengawasan (pengendalian) internal organisasi (Mangukegara, 2005.h;123).

Dari beberapa fungsi di atas maka disiplin kerja diciptakan sebagai sarana penunjang pedoman bekerja bagi para karyawan dan disusun berdasarkan pada tujuan perusahaan dengan mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya, maka budaya organisasi ini dapat diselaraskan dengan prestasi kerja karyawan, kedua hal ini harus saling mendukung karena dari budaya organisasi yang berasal dari perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi

kerja pada karyawannya yang diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman produktivitas pada individu-individu sebagai pelaksanaan organisasi tersebut.

Tugas seorang tenaga kerja atau karyawan adalah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai kompensasi dari apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, sehingga prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari keberhasilan melakukan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dan dengan hasil yang memuaskan. Prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor personal, situasional dan interaksi antara faktor personal dan faktor situasional. Faktor personal melekat pada diri individu, antara lain kemampuan, ketrampilan dan kepribadian. Faktor situasional bersumber dari luar individu, meliputi kondisi fisik lingkungan kerja dan lingkungan sosial, tujuan dan sasaran perusahaan serta tipe kepemimpinan.

Pernyataan di atas di dukung oleh pendapat Gibson, bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu, meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografi (umur, jenis kelamin); faktor psikologis, yang meliputi kepribadian, dan faktor organisasi yang meliputi tipe kepemimpinan, dan imbalan.

Oleh karena itu hendaknya sebuah perusahaan memperhatikan prestasi kerja karyawan karena prestasi kerja sangatlah penting bagi pencapaian keberhasilan dari seorang karyawan dan pengambilan kebijakan bagi perusahaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka karyawan akan merasa memperoleh suatu kepuasan dari hasil kerjanya dan akan ditingkatkan lagi kepuasan tersebut tetapi jika ada kekurangan dari hasil kerja maka karyawan akan langsung memperbaiki. Selain itu

juga prestasi kerja dapat digunakan sebagai acuan oleh perusahaan untuk pengambilan kebijakan seperti dalam hal promosi, ataupun mutasi. Dan tentunya prestasi kerja karyawan tidak akan lepas dari disiplin kerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan. Dalam bidang statistik, hipotesis tidak jauh berbeda artinya, yaitu ketika setiap orang membuat keputusan, ia selalu melakukan atas dasar kepercayaan yang dipegangnya terkait dengan kebenaran pernyataan. Orang bertindak atas dasar beberapa kepercayaan tentang kenyataan, mungkin sekedar informasi terhadap dugaan, proposisi (ungkapan yang dapat dipercaya, disangsikan, disangkal, atau dibuktikan benar atau tidaknya) yang secara tentatif se bagai kemungkinan benar, dan sebab itu disebut hipotesis, Kohler (1988: 339).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “ terdapat hubungan disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.”