

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 HASIL-HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Sebagai salah satu acuan dalam penelitian ini digunakan beberapa referensi, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Novi (2000) dalam penelitiannya yang berjudul *Kedisiplinan Sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Industri Sandang II Lawang* menunjukkan bahwa dengan kedisiplinan yang dimiliki karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sangat tertib dan ketepatan waktu yang dihasilkan tinggi sehingga prestasi kerja dari karyawan cenderung meningkat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuning (2001) dengan penelitian berjudul *Pelaksanaan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Ditinjau Dari Aspek Waktu Pada Karyawan Bagian Produksi SKT PT. Gudang Garam Kediri*, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan disiplin kerja dan peningkatan prestasi kerja ditinjau dalam aspek waktu. Dengan menggunakan metode analisa statistik deskriptif dapat menghasilkan analisa yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada perusahaan yang ditelitinya masih rendah sehingga kurang mampu untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu, penelitian oleh Susprasetyo (2003) yang berjudul *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Home Industry Plat N Soak Ngalam Malang* termasuk baik. Penelitian ini dilakukan

untuk mengetahui gambaran dari hubungan disiplin kerja dengan kinerja serta untuk menjelaskan pengaruh sikap dalam variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksploratif dengan menggunakan skala Likert sebagai pengukuran dan menganalisa dengan regresi sederhana, adapun hasilnya terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel sikap dengan variabel kinerja karyawan, selain itu ada pengaruh yang signifikan antara sikap dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh sebagian responden yang menyatakan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Dari beberapa acuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara disiplin dan prestasi kerja, dimana implementasi disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pada penelitian kali ini, peneliti tertarik untuk meneliti, menganalisa, dan mengkaji lebih dalam tentang pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PLN UPJ Bululawang Malang dimana terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya dari segi obyek penelitian pada UPJ Bululawang (penelitian terdahulu pada PT. (Persero) Industri Sandang II Lawang, PT. Gudang Garam Kediri, Perusahaan Home Industry Plat N Soak Ngalam Malang), subyek penelitian pada karyawan UPJ Bululawang (penelitian terdahulu pada karyawan bagian produksi SKT), metodologi penelitian menggunakan kualitatif deskriptif (penelitian terdahulu menggunakan metode analisa

statistik deskriptif, eksploratif dengan menggunakan skala Likert), serta karena adanya program baru tambah daya dalam organisasi tersebut.

2.2 KAJIAN TEORITIS

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam Rivai (2006:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2001:193) ialah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagian (1991:305) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disamping itu, menurut Nitisemito (1982:199) kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Sedangkan menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2002:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai “Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Begitu juga dengan yang diungkapkan oleh Siswanto (1987:278) bahwasanya disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat mengenai kedisiplinan kerja yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk bersedia mentaati segala peraturan perusahaan secara sadar dan sukarela demi mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:129-130) disiplin kerja terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2002:130) berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Dengan demikian, disiplin korektif dapat diartikan sebagai tindakan menggerakkan dalam pendisiplinan pegawai agar mematuhi segala pedoman dan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

2.2.3. Pentingnya Kedisiplinan Kerja

Setelah diuraikan secara garis besar tentang beberapa pengertian kedisiplinan kerja di atas, dapat diketahui betapa pentingnya disiplin bagi perusahaan. Sikap kedisiplinan karyawan banyak membantu tegaknya perusahaan, tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Kedisiplinan juga dapat menjadikan suatu proses perkembangan bagi setiap karyawan, pengalaman yang dapat dijadikan pelajaran untuk perkembangan selanjutnya. Menegakkan suatu kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan sangat penting sekali, sebab dengan disiplin diharapkan pekerjaan akan menjadi lebih efektif.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (1982:200) bahwa kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan. Dengan demikian, adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Maka dari itu, apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai atau dapat dicapai tetapi kurang efektif dan efisien.

Berkaitan dengan pentingnya kedisiplinan ini, dalam menanamkannya terhadap tenaga kerja dapat dikembangkan pula dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para karyawan. Keteladanan seorang manajer perusahaan biasanya dapat membangkitkan kedisiplinan kerja yang kuat bagi karyawan yang membangkitkan diri di bawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan, sekalipun kepemimpinan tersebut kurang efektif.

Oleh karena pentingnya kedisiplinan, maka setiap pemimpin perusahaan hendaknya terlibat secara sadar dan terus menerus serta selalu memberi teladan kepada bawahannya, karena tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada cepatnya pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.4. Tujuan Pembinaan Kedisiplinan Kerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan tertentu, demikian pula dengan kedisiplinan kerja yang diterapkan dalam perusahaan sehingga diperlukan pembinaan kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan. Secara umum tujuan utama pembinaan kedisiplinan kerja menurut Siswanto (1987:279-280) adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

Sedangkan tujuan khusus pembinaan kedisiplinan kerja menurutnya adalah sebagai berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Follow up dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:194) sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena 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 yang bersangkutan, agar dia bekerja

sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya dan sebaliknya, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan merupakan panutan dan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberi contoh yang baik, dengan demikian maka kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

c. Balas Jasa

Dengan adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka dapatkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya karyawan ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e. Pengawasan

Pengawasan yang melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan karena atasan terus aktif dan langsung mengawasi perilaku dan prestasi kerja bawahannya sehingga atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang namun sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan, hukuman yang diberikan bersifat mendidik serta menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani dan tegas dalam bertindak untuk menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan sehingga akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.2.6. Macam-Macam Tindakan Pendisiplinan

Tindakan dalam pendisiplinan dibagi menjadi dua macam, yaitu: positif dan negatif. Sifat positif adalah dengan diberi nasihat untuk kebaikan masa yang akan datang. Sedangkan yang bersifat negatif antara lain seperti berikut:

- a. Memberikan peringatan lisan
- b. Memberikan peringatan tertulis
- c. Dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan sementara (*lay off*), diturunkan pangkatnya, dipecat.

Moekijat (1976:211) juga menjelaskan bahwasannya menghukum mereka atau mengadakan beberapa tindakan pendisiplinan resmi lainnya terhadap mereka, hal-hal ini dilihat dari tingkah laku mereka yang menonjol. Menghukum mereka tanpa menganalisa terlebih dahulu sebab-sebab dari tindakan mereka itu hanya akan membuat hal-hal yang lebih buruk. Setelah kondisi-kondisi yang menyebabkan kekecewaan itu diperbaiki maka sikap mereka akan memusatkan perhatian pada pekerjaannya.

2.2.7. Indikator Kedisiplinan Kerja

Setelah dikemukakan beberapa penjelasan sebelumnya, maka selanjutnya bisa dikemukakan indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dalam Moekijat (1976:211) faktor-faktor yang merupakan indikator dari kedisiplinan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

a. Absensi (ketidakhadiran kerja)

Absensi karyawan merupakan salah satu ukuran untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan ditinjau dari tingkat ketidakhadiran di tempat kerja karena berbagai macam alasan, misalnya: cuti, dinas luar, sakit, atau mungkin alpha. Banyak tidaknya karyawan yang tidak hadir di tempat kerja mencerminkan disiplin tidaknya karyawan dalam suatu perusahaan. Ini menunjukkan tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Kemudian untuk lebih jelasnya absensi tersebut dapat diperinci, misalnya berapa persen karyawan yang tidak masuk karena sakit, izin, atau alpha.

Selanjutnya untuk melihat apakah absensi ini merupakan indikator disiplin kerja, tidak dapat dilihat dari segi perorangan melainkan harus dilihat secara rata-rata dari keseluruhan karyawan. Flippo (1995) memberikan perumusan untuk menghitung tingkat absensi sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja karyawan} + \text{jumlah hari kerja yang hilang}} \times 100\%$$

1) Sakit

Karyawan tidak masuk kerja karena sakit, biasanya diluar kemampuannya, jika jumlahnya sangat mencolok sebaiknya diadakan penelitian, apakah sakitnya disebabkan karena pekerjaannya atau karena situasi dan kondisi kerja yang kurang memadai atau sebab-sebab lain.

2) Izin

Karyawan tidak masuk kerja karena keperluan lain atau mencari alasan lain yang dibuat-buat, sedangkan pekerjaan tersebut mempergunakan waktu itu untuk mencari pekerjaan lain atau hanya untuk keperluan pribadi yang tidak ada hubungan dengan perusahaan.

3) Alpha

Karyawan yang tidak masuk kerja akan mencerminkan tidak mempunyai kedisiplinan seperti alpha atau membolos kerja. Dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja karena alpha, menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau tidak, mungkin kurang senang dengan lingkungan kerjanya karena kurang memenuhi syarat sebagai tempat bekerja atau tidak mempunyai rasa kedisiplinan dan malas.

4) Cuti

Cuti merupakan hal yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya, hal ini ditujukan kepada karyawan yang telah sekian lama bekerja yang selanjutnya diberikan masa istirahat atau cuti dan

atau bisa juga diberikan kepada karyawan wanita saat masa-masa awal haid (cuti haid), dan masa-masa hamil, sekembalinya bekerja diharapkan akan mempunyai semangat kerja.

b. Adanya keterlambatan kerja

Adanya keterlambatan kerja di luar jam kerja atau di luar kebiasaan, menunjukkan indikator kedisiplinan kerja yang menurun, hal ini disebabkan karena kemalasan. Jadi pada dasarnya disebabkan faktor manusianya dan bukan faktor di luar manusia yang bekerja tersebut. Keterlambatan memerlukan perhatian lebih khusus dari perusahaan karena pekerjaan dari tiap karyawan berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya sehingga pekerjaan tidak dapat dimulai hingga semua orang sudah ada. Apabila kemalasan yang berakibat keterlambatan dari karyawan tersebut berlanjut terus menerus jelas akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

2.2.8. Pedoman Pendisiplinan

Pengalaman dan penelitian telah menunjukkan bahwa dalam pendisiplinan perlu dijalankan dengan memperhatikan beberapa pedoman seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachman Ranupandojo (1984:241), yaitu:

- a. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

- e. Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

2.2.9. Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan Kerja

Disiplin mempunyai jangkauan yang luas meliputi seluruh kehidupan manusia, baik dalam hubungan dengan keduniawian maupun dalam hubungan dengan keakhiratan. Masing-masing hubungan itu diwujudkan dalam disiplin *amaliyah* dan disiplin *ubudiyah*, dimana *amaliyah* yang dimaksudkan adalah disiplin dalam kaitannya dengan kehidupan dan penghidupan manusia sebagai makhluk sosial. Sedangkan disiplin *ubudiyah* yaitu dalam kaitan status manusia sebagai makhluk Allah SWT yang harus dan wajib berbakti kepada sang Khaliq (Moenir, 1983:182).

Lebih lanjut Moenir menerangkan, baik disiplin dalam *amaliyah* maupun disiplin dalam *ubudiyah* keduanya sama-sama mempunyai obyek waktu dan perbuatan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Mengenai disiplin *amaliyah* adalah sangat berkaitan dengan masalah organisasi sebagai tempat beramal bagi karyawan. Misalnya, kesadaran pribadi (karyawan) untuk patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang ditentukan perusahaannya. Adapun disiplin dalam *ubudiyah* (beribadah) berarti mentaati segala hal yang diwajibkan oleh Allah SWT dan menjauhi segala larangan-Nya. Hal yang diwajibkan yang materinya berhubungan dengan waktu, misalnya: shalat wajib lima waktu sehari semalam serta kewajiban lainnya yang terkandung dalam rukun Islam. Pada masing-masing kegiatan tersebut terdapat unsur

disiplin yang harus ditaati, dan selain itu harus dapat menjauhi segala perbuatan yang terlarang yang tidak terpuji dan dibenci Allah SWT.

Disiplin ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan keduanya tergabung menjadi satu, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan (Moenir 1983:183-184). Waktu adalah sangat berharga bagi kehidupan manusia dan organisasi. Tidak ada peraturan terhadap manusia yang tidak menyangkut waktu. Bahkan Allah SWT sendiri meyakinkan kepada manusia mengenai kegunaan waktu dengan menyebut “masa” sebagai andalan, tersebut dalam Al-Qur’an surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman, mengerjakan amal sholeh, dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran”.

Di samping itu, Moenir juga menjelaskan jenis disiplin yang kedua adalah disiplin terhadap perbuatan. Disiplin jenis ini mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan, agar dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan standarnya.

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.

Dengan demikian dapat dipahami 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. Adapun hadits tentang disiplin kerja:

٤٣٢٩ أَخْبَرَنَا عَلِيُّ بْنُ حُجْرٍ قَالَ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ عَنْ خَالِدٍ عَنْ أَبِي قِلَابَةَ عَنْ أَبِي الْأَشْعَثِ عَنْ شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ قَالَ أُنْتِنَانِ حِفْظُهُمَا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَةَ وَلْيُجِدْ أَعْدَابَكُمْ سُفْرَتَهُ وَلْيَبْرُحْ ذُبْحَتَهُ ﴿٥﴾

“Dari Syaddad bin Aus, ia berkata: “Ada dua perkara yang selalu saya ingat dari Rasulullah SAW, beliau bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT mewajibkan kalian untuk selalu melakukan perbuatan secara ihsan (baik, profesional), (bahkan) apabila kalian hendak melakukan hukuman qishah (pembunuhan), maka kalian harus melakukannya secara baik (profesional). Demikian juga ketika kalian hendak menyembelih binatang, maka lakukanlah dengan baik, dengan menajamkan pisau dan menyembelihnya dengan pelan (tanpa adanya siksaan)”. Hadits ini diriwayatkan oleh: Nasai 4329, 4335, 4336, 4337, 4338, Abu Dawud: 2432, Ibnu Majah: 3161, Ahmad: 16490, 16506, 16516, dan Darmini: 1888.

Keterkaitan penjelasan hadits tersebut dengan pembahasan tentang disiplin kerja adalah yaitu isi ataupun kandungan hadits tersebut yang mewajibkan kita untuk profesional dalam bekerja. Profesional disini adalah profesional dalam bekerja, karena profesional termasuk dalam pembahasan disiplin kerja. Maka apabila kita melaksanakan suatu pekerjaan, kita haruslah melakukannya dengan profesional dan disiplin dalam pekerjaan tersebut.

Di dalam Islam pun tindakan preventif adalah perbuatan yang dilarang oleh agama, seperti mencuri, mengambil barang yang bukan hak miliknya, melakukan tindak asusila (zina), merampok, membunuh, minum-minuman keras, dan sebagainya. Pada Ismail (2007) Merampas atau merampok harta orang lain yang kadang disertai dengan kekerasan, ancaman dan bahkan pembunuhan merupakan perilaku yang sangat menggelisahkan dan

mengerikan. Itu termasuk perbuatan haram dan merupakan dosa besar yang wajib di jauhi oleh setiap individu. Apabila dalam suatu masyarakat banyak terjadi perampasan dan perampokan, warga masyarakat yang ada di lingkungan tersebut akan mengalami keresahan. Disebutkan dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِّنْ خَلْفٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ جِزَاءٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿٣٣﴾

“Sesungguhnya pembalasan terhadap orang-orang yang memerangi Allah dan rasulNya dan membuat kerusakan di bumi, hanyalah mereka dibunuh atau disalib atau dipotong tangan dan mereka dengan bertimbal balik atau dibuang dari negeri (tempat kediamannya) dengan demikian itu (sebagai) suatu penghinaan untuk mereka di dunia dan diakhirat mereka beroleh siksaan yang besar.” (QS. Al-Maidah: 33)

Larangan dalam agama Islam yang lain adalah membunuh. Hak-hak yang paling utama bagi setiap manusia yang dijamin pula oleh Islam adalah hak hidup, hak pemilikan, hak pemeliharaan kehormatan, hak kemerdekaan, hak persamaan, dan hak menuntut ilmu pengetahuan. Pembunuhan dapat terjadi akibat berselisih pendapat, dengki, dendam, iri hati atau cemburu. Hal ini merupakan akibat tipu daya setan agar manusia senantiasa bertikai dan saling membunuh. Diantara hak-hak tersebut, hak yang paling penting dan mendapat perhatian adalah hak hidup. Firman Allah SWT:

وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَمَنْ قُتِلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيَّهِ سُلْطٰنًا فَلَا يُسْرِفُ فِي الْقَتْلِ إِنَّهُ كَانَ مَنْصُورًا ﴿٣٤﴾

“Dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya), melainkan dengan suatu alasan yang benar.” (QS. Al Isra: 33).

Larangan lain adalah tindakan asusila. Asusila adalah perbuatan atau tingkah laku yang menyimpang dari norma-norma atau kaidah kesopanan yang saat ini cenderung banyak terjadi di kalangan masyarakat, terutama remaja. Islam dengan Al Qur'an dan sunah telah memasang bingkai bagi kehidupan manusia agar menjadi kehidupan yang indah dan bersih dari kerusakan moral. Menurut pandangan Islam, tinggi dan rendahnya spiritualitas (rohani) pada sebuah masyarakat berkaitan erat dengan segala perilakunya, bukan saja tata perilaku yang bersifat ibadah *mahdah* (khusus) seperti salat dan puasa, namun juga yang bersifat perilaku ibadah *ghairu mahadah* (umum) seperti hal-hal yang berkaitan dengan sosial kemasyarakatan.

Ada beberapa hal yang menjadi faktor pemicu munculnya perilaku asusila di dalam suatu masyarakat tersebut, antara lain:

1. Faktor lingkungan atau masyarakat yang cukup besar memberikan pengaruh terhadap tingkah laku seseorang, khususnya remaja yang kondisinya berada pada masa pubertas dan pencarian jati diri sehingga mereka rentan terhadap pengaruh tersebut.
2. Kurangnya keteladanan yang diberikan oleh pihak yang seharusnya memberi atau menjadi teladan. Keteladanan ini mutlak diperlukan, khususnya oleh remaja karena contoh atau teladan memberikan kemudahan untuk proses pembiasaan perilaku pada kehidupan sehari-hari mereka.

3. Kurangnya sikap konsisten dari pihak yang seharusnya memiliki tugas tersebut. Sikap tidak konsisten terkadang membuat seseorang tidak memiliki patokan yang jelas mengenai hal-hal mana yang boleh dan mana yang tidak.

Asusila (zina) adalah hubungan kelamin antara laki-laki dengan perempuan tanpa adanya ikatan perkawinan yang sah dan dilakukan dengan sadar serta tanpa adanya unsur subhat. Hukuman bagi pelaku zina yang belum menikah (*ghairu muhsan*) didasarkan pada ayat al-Qur'an, yakni didera seratus kali. Sementara bagi pezina *muhsan* dikenakan sanksi rajam. Rajam dari segi bahasa berarti melempari batu. Rajam adalah melempari pezina *muhsan* sampai menemui ajalnya. Adapun dasar hukum dera atau cambuk seratus kali adalah firman Allah dalam surat An-Nur ayat 2:

يُنَالِ لِي نَالًا لَوْ وَطِئْتَهُ لَكَ اِدْحًا لَوْ مَنَّامَ تَقَامَ تَلِي لِحْوَمُ كَذُخْتَ اِ اِهْبِ مَوْلَا وَرِخَالَ اَهْمَشَلِي وَهَبِ اذْع
نَمِ قَتِي لَطِ اَمِ تَقِي مَوْلَا

"Pezina perempuan dan laki-laki hendaklah dicambuk seratus kali dan janganlah merasa belas kasihan kepada keduanya sehingga mencegah kamu dalam menjalankan hukum Allah, hal ini jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhir. Dan hendaklah dalam menjatuhkan sanksi (mencambuk) mereka disaksikan oleh sekumpulan orang-orang yang beriman."

Perbuatan lain yang dilarang dalam Islam adalah minum-minuman keras (mabuk). Minuman keras (khamr) adalah jenis minuman yang memabukkan dan diharamkan. Minuman yang termasuk kepada kelompok khamr adalah segala jenis minuman yang memiliki sifat sama dengan khamer yaitu memabukkan. Jadi batasan suatu minuman dikatakan sebagai khamr didasarkan pada sifatnya bukan pada jenis dan bahannya. Minuman yang dikelompokkan pada khamr hukumnya haram merupakan perbuatan keji dan

perbuatan setan. Aturan larangan (pengharaman) minuman keras (khamr) berlaku untuk seluruh umat Islam serta tidak ada pengecualian untuk individu tertentu. Yang dilarang dalam Islam adalah tindakan meminum khamr itu sendiri, terlepas apakah si peminum tersebut mabuk atau tidak.

Jika seseorang minum minuman keras, zat yang memabukkan dalam minuman keras itu ada dalam darah dan baru hilang setelah 40 hari, artinya sejak minum sampai 40 hari kedepan orang itu dalam keadaan kafir dan akan masuk neraka jika mati, pada saat itu kecuali orang tersebut bertobat sebelum mati. Hal ini dapat dimengerti karena minuman keras itu masih ada dalam darah orang tersebut sampai 40 hari lamanya. Hadits Nabi SAW yaitu:

“Dari Ibnu Umar ra. berkata, Siapa yang meminum khamr meski tidak sampai mabuk, tidak diterima shalatnya selagi masih ada tersisa di mulutnya atau tenggorokannya. Apabila dia mati maka dia mati dalam keadaan kafir. Bila sampai mabuk, maka tidak diterima shalatnya 40 malam. Dan bila dia mati maka matinya kafir.” (HR. An Nasai)

Dari penjelasan di atas, maka hendaknya umat muslim menjauhi khamr (minuman keras) karena seorang yang berakal akan lebih memilih sesuatu yang kemaslahatannya lebih besar, dan ia akan menjauhi suatu yang mudharatnya lebih besar.

Selanjutnya tindakan korektif di dalam Islam yakni tindakan-tindakan yang diambil dalam pelanggaran-peanggaran yang dilakukan terhadap agama Islam, misal: saling memaafkan, saling mengingatkan (menasihati), saling memberi tauladan, saling membantu dalam hal kebaikan, saling mengingatkan untuk menjauhi perbuatan yang dilarang. Dalam Islam, tindakan-tindakan (sanksi) atas pelanggaran perbuatan yang dilaksanakan terhadap agama adalah

dihukum, misal: mencuri atau merampok atau mengambil barang yang bukan miliknya, hukumannya dipotong tanganya; tindakan asusila (zina), hukumannya didera, dirajam; membunuh hukumannya qisas (hukum mati) atau penjara.

Dari semua-semua penjelasan diatas, maka hendaknya kita sebagai kaum muslim senantiasa menjalankan semua perintah-perintah dan menjauhi larangan-Nya agar mendapatkan kebahagiaan dan keselamatan di dunia dan akhirat.

2.2.10. Kedisiplinan Kerja Bagi Umat Islam

Sesungguhnya unsur kedisiplinan telah diberdayakan terhadap muslim terutama sejak zaman Rasulullah SAW. Berkaitan dengan turunnya wahyu untuk menunaikan ibadah sholat lima waktu, dimana di dalamnya terdapat anjuran untuk selalu berdisiplin terhadap waktu, dimulai dengan sholat Shubuh di pagi hari yang mengharuskan setiap muslim untuk bangun pagi serta mendirikan sholat Shubuh kemudian dilanjutkan dengan aktifitas bekerja guna memenuhi kebutuhannya sehari-hari agar tidak pula terlambat untuk bekerja. Demikian juga dengan sholat wajib lainnya, dimana selain daripada anjuran untuk selalu berdisiplin terhadap waktu, namun juga supaya manusia selalu ingat kepada Allah SWT.

Selain daripada anjuran berdisiplin terhadap waktu, terdapat pula anjuran bagi umat muslim untuk memiliki etos kerja yang baik, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Hafidhuddin dan Tanjung (2003:40) salah satunya adalah Itqon atau kemantapan, karena Allah SWT sangat cinta

terhadap muslim yang bekerja dengan baik. Pada Hafidhuddin dan Tanjung (2003) di dalam hadits disebutkan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبراني)

“*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukan dengan Itqon/sempurna (profesional)*”. (H.R. Thabrani).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya Islam mengajarkan supaya setiap muslim dapat menghargai waktu sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, dan pada akhirnya ia akan mendapatkan pahala dalam pekerjaannya serta membantu terwujudnya tujuan dalam pekerjaannya.

Maka dari itu setiap umat muslim sesungguhnya oleh Allah SWT diberikan banyak kesempatan untuk melatih diri dalam menggunakan waktu dalam hidup di dunia seefisien mungkin untuk segala aktifitasnya, terutama dalam beribadah dan beramal sholeh.

Dengan adanya perintah sholat wajib lima waktu berarti apabila seseorang muslim mengerjakan dengan baik dan tepat waktu kemudian menjalankan aktifitas sehari-hari dengan baik, berarti dia sudah melaksanakan kedisiplinan dalam dirinya.

2.2.11. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasinya, untuk itu diperlukan peran penting dari tenaga kerja yang mampu dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:94) bahwa prestasi

kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Siswanto (1987:195) memberikan pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Di samping itu, prestasi kerja menurut Mangkunegara (2002:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan, maka pihak perusahaan harus mengembangkan atau membina karyawan sampai tingkat prestasi yang diharapkan dan untuk mengetahui keberhasilan pembinaan atau pengelolaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dinilai dari prestasi kerjanya.

Evaluasi informal meskipun dilakukan secara kontinu tidak cukup memadai, karena evaluasi informal jarang meninggalkan dokumen tertulis mengenai prestasi kerja karyawan. Dengan evaluasi formal dan umpan balik yang sistematis, bagian kepegawaian dapat mengidentifikasi pegawai mana yang berprestasi baik dan mana yang buruk. Dengan evaluasi formal, dapat juga diidentifikasi kebutuhan pengembangan karier dan latihan khusus yang harus diberikan kepada pegawai (evaluasi formal meninggalkan dokumen tertulis mengenai hal yang baik dan hal yang buruk dari pegawai). Umpan balik dapat membantu mengevaluasi penarikan pegawai, seleksi, orientasi, dan prosedur penempatan pegawai. (Sirait, 2006:129).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang di dalam usahanya mencapai hasil yang lebih baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kriteria yang ditentukan yang kesemuanya itu ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Prestasi kerja yang tinggi adalah tujuan yang selalu diharapkan oleh setiap perusahaan, karena hal ini tentu saja akan menunjang peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2.2.12. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut pendapat Siagian (2003:227-228), tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

a. Pelaksanaan Personel Kontrol

Pengawasan para pegawai di dalam suatu perusahaan agar setiap tindakan pegawai di dalam pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan (tindakan korektif). Dengan adanya pengawasan karyawan akan mempunyai semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

b. Perencanaan Karir

Perencanaan karir akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan seperti pendapat dari Handoko (1996:13) bahwa

kegiatan terpenting untuk memajukan karir adalah prestasi yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi karyawan (*performance*).

c. Pemberian Kompensasi yang Memadai

Masih menurut pendapat Handoko (1996:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang dipakai departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan secara benar akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi, kompensasi merupakan ukuran nilai karyawan tersebut, sehingga apabila kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

d. Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu bentuk peralihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2003:309).

Dalam hal tersebut dapat diketahui tidak mengarah pada hukuman yang bersifat fisik tetapi menunjuk pada perubahan tingkah laku, caranya dengan menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Prestasi kerja dapat digunakan untuk menyediakan umpan balik tentang efektifitas manajemen personalia, yang kemudian berfungsi sebagai *Quality Control*. Adanya prestasi kerja dapat diikuti dengan kenaikan pangkat, promosi jabatan, dan lain sebagainya yang bersifat positif. Tetapi untuk mencapai prestasi yang optimal banyak dipengaruhi kendala, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (1996:137) kendala tersebut adalah kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi atau masalah-masalah pribadi lainnya.

2.2.13. Tolak Ukur Prestasi Kerja

Untuk pengukuran prestasi kerja, Dharma (2000:154) mengungkapkan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti: penghematan, kesalahan, dan banyak lagi. Tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitatif; berapa banyak yang harus dikerjakan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan. Sehingga untuk mengetahui tinggi/rendahnya prestasi kerja karyawan maka realisasi hasil kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitatif yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kualitatif; sebaik apa yang harus diselesaikan, mencerminkan indikator tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini tetap penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

- c. Ketepatan Waktu; dalam hal ini, penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

Dessler (2005) menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier.

Sementara itu, Werther dan Davis (1996) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja, seperti uraian berikut:

1. Memperbaiki prestasi kerja
2. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi
3. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi)
4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf (*staffing process deficiencies*)
7. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan
8. Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan
9. Mencegah adanya diskriminasi

2.2.14. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Setelah mengetahui hal-hal yang dimaksud dan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan prestasi kerja, maka selanjutnya akan diuraikan mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.

Disiplin kerja dilakukan oleh karyawan selaras dengan peraturan yang dibuat oleh pimpinan organisasi, minimal akan menghasilkan hasil kerja (*output*) sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu adanya penyesuaian diri dengan ketentuan-ketentuan yang ada agar pelaksanaan pekerjaannya berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Penyesuaian diri ini maksudnya adalah perilaku setiap karyawan diarahkan pada perilaku yang tertib, teratur dan timbul adanya kepatuhan yang diharapkan bagi perusahaan.

Menurut Handoko (2000: 97) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Sikap dan etika kerja
6. Gizi dan kesehatan kerja
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Teknologi

10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen dan kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Manullang (2002: 55) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Pengetahuan yang bisa membantu dalam menjalankan kinerja
2. Keterampilan dari seorang karyawan
3. Disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Upaya diri dalam pembenahan dan perbaikan diri
5. Ketentuan kerja yang ditetapkan oleh organisasi
6. Manajemen dalam kegiatan operasional organisasi
7. Pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan dari spesifikasi pekerjaan yang diberikan
8. Keterampilan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan
9. Disiplin dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif
10. Penghematan biaya dalam melaksanakan pekerjaan
11. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak mengabaikan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Dari dua teori diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan faktor dalam pencapaian prestasi kerja. 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. Dengan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan batasan bahwa seseorang minimal bekerja dan menghasilkan barang dengan prestasi kerja yang diharapkan perusahaan. Dari prestasi kerja tersebut, ia akan memperoleh penghargaan dan menghindari pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Dengan prestasi juga, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai pula.

2.3 KERANGKA BERFIKIR

Gambar 2.1

KERANGKA BERFIKIR

