

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2005: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja diartikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 :260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Bambang Guritno dan Waridin (2005) berpendapat bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada

suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- b. Kuantitas hasil kerja adalah seberapa lama atau seberapa banyak seorang pegawai bekerja dalam satu hari dan dilihat dari hasil kerja setiap pegawai.
- c. Komitmen adalah suatu keinginan pegawai menuju level keahlian yang lebih tinggi atas nama organisasi dan punya loyalitas terhadap organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Disiplin Kerja dan Motivasi. Disiplin Kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang di hasilkan akan semakin baik. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Berdasarkan uraian tentang kinerja pegawai di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005). Mengacu pada pendapat Mathis dan Jackson (2006) Kinerja juga berarti hasil kerja pegawai berupa kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan komitmen pegawai guna untuk mencapai tujuan bersama.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan organisasi, datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Menurut Handoko (2002 :208) Disiplin Kerja

adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Siswanto (2000) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan

Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) secara khusus tujuan Disiplin Kerja para pegawai antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki beberapa komponen yaitu :

- a. Ketaatan pada waktu kerja adalah sikap yang menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Kepatuhan terhadap peraturan kerja adalah karyawan selalu patuh terhadap peraturan perusahaan seperti tentang tata cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
- c. Tingkat kewaspadaan tinggi adalah tingkat dimana seorang karyawan harus selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja dan juga menggunakan sumber daya yang ada.

- d. Sikap bekerja sama adalah dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu menjalin kerja sama yang baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

Luthans (2006) berpendapat bahwa Disiplin Kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

- a. Self dicipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

- b. Command dicipline

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan jenis disiplin yang pertama yaitu datang karena kesadaran. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja, antara lain :

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai

dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerjaan di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan pemimpin

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

c. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik disiplin karyawan dan sebaliknya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lain. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik para karyawan.

e. Hukuman

Dengan hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan dan sikap atau perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

f. Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik di dalam organisasi.

Dari berbagai uraian tentang disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi opratif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2005). Mengacu pada pendapat Rivai (2004) Sikap ketaatan, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis seperti ketaatan pada waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan sikap bekerja sama merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

C. Hubungan Antar Variabel

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja, dimana disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mendukung tercapainya tujuan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, dan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Dengan adanya disiplin kerja karyawan yang baik, maka kinerja karyawan juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan. Karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu sesuai target yang telah ditentukan. Apabila disiplin kerja itu tercapai, maka suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan salah satunya adalah efektivitas organisasi. Dan apabila disiplin kerja itu tidak tercapai maka suatu pekerjaan juga akan mengalami banyak kendala dan keterlambatan dalam hasil dan kinerja karyawan akan menurun.

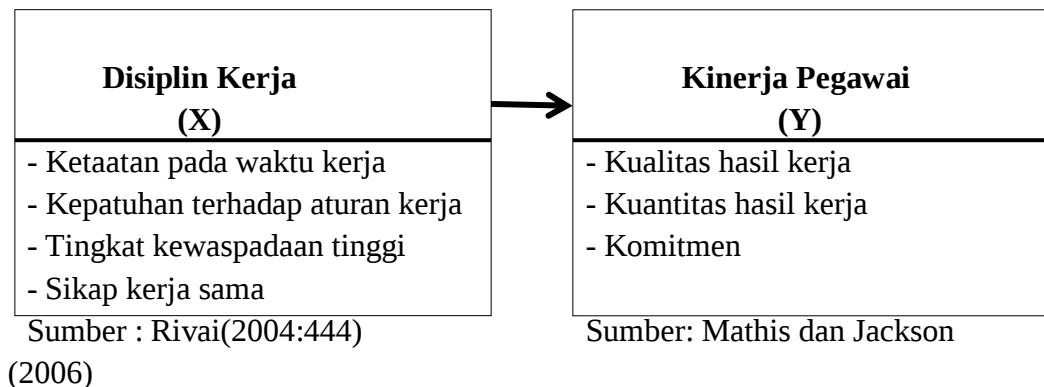
Kinerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah organisasi.

D. Kerangka Berpikir

Suriasumantri dalam Sugiyono (2015: 92) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan intepretasi dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja yang di gambarkan peneliti sebagai berikut :

Gambar : kerangka berpikir



Keterangan :

1. Variabel dependen : variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen : variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X).

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010: 96). Arikunto (2010 :73) merumuskan bahwa berdasarkan isi dan rumusannya yang bermacam-macam, hipotesis dapat dibedakan atas dua jenis yaitu :

1. Hipotesis nol (H_0)

Hipotesis nol sering juga disebut hipotesis statistik. Hipotesis nol menyatakan bahwa variabel X tidak mempunyai hubungan dengan variabel Y.

2. Hipotesis kerja (H_a)

Hipotesis kerja menyatakan variabel X mempunyai hubungan dengan variabel Y.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Nagekeo.

H_a = Ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Nagekeo.