BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam bab II diuraikan mengenai dasar-dasar teori mengenai Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya : bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor tidak menggunakan helm berarti siap–siap ditilang polisi.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan,

karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Terry dalam Tohardi (2002) dan Edy Sutrisno (2009:91), Disiplin Kerja adalah:

"Merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik".

Menurut Henry Simamora (2005:476), Disiplin Kerja adalah:

"Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur".

Menurut Siswanto (2006), disiplin kerja:

> Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan wujud besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, dan disiplin juga dapat diartikan sebagai pemberian tindakan tegas bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Siagian (2008), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. **Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi

standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisai. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu:

a. Para anggota organisasi perlu didorong agara mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagi ketentuan yang bersifat normatif.
c. para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplinan yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya

hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi terrsebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelangaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

2.1.1.3 Bentuk Disiplin Yang Baik

Menurut Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

2.1.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pagawai dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Moekijat (2005) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan.
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan.
3. Ketaatan terhadap jam kerja.
4. Kepatuhan berpakaian seragam.
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
6. Bekerja sesuai prosedur.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian

dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Manulang (2004:15), Pengalaman kerja adalah :

"Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan".

Ranupandojo (2001:71), pengalaman kerja adalah:

"Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik".

Sastrohadiwiryo (2005:163):

"Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu".

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Asri (1986:131), Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar

   Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

   Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda–tanda

   Artinya tanda–tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

   Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi–kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor menurut Hani T Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa Indikator Pengalaman Kerja yang dikemukanan oleh Foster (2001:43), yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

4. Tingkat keterampilan yang dimiliki

   Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Perusahaan dalam merealisasikan tujuannya membutuhkan prestasi dari faktor-faktor produksi yang terdapat dalam organisasinya, terutama dalam kinerja dari para karyawannya. Dalam kenyataannya salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Demi tercapainya tujuan perusahaan, sebagai perusahaan yang mengharapkan kinerja yang terbaik dari para karyawannya, faktor penentuan bagi keberhasilan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Berikut ini adalah beberapa definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67), pengertian kinerja karyawan adalah :

"Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34), pengertian kinerja karyawan adalah :

"Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Luthans (2005:165), pengertian kinerja adalah:

"Kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan kinerja adalah suatu nilai akhir kuantitas dan kualitas dimana dalam pencapaian tugas dalam program kerja organisasi yang dibebankan kepada karyawan.

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasai.
f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas *(job description)*.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang predikat teruji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki

karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai kinerja yang akan lebih mudah.

Menurut Kaswan (2011) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya meliputi:

Tabel 2.1
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karakteristik Orang ➢ Kemampuan dan Keterampilan ➢ Sikap dan Motivasi
Input ➢ Memahami kebutuhan untuk berprestasi ➢ Sumber daya (peralatan, dsb) ➢ Gangguan dari tuntutan kerja yang lain ➢ Kesempatan berprestasi
Output ➢ Standar untuk menentukan keberhasilan kinerja
Konsekuensi ➢ Konsekuensi positif/insentif berprestasi ➢ Tidak banyak konsekuensi negatif untuk berprestasi
Umpan Balik ➢ Umpan balik sering dan spesifik tentang bagaimana pekerjaan itu dilakukan

Sumber : Kaswan 2011

Tabel 2.1 menunjukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor itu meliputi karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan. Input mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentan apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

2.1.3.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:206) menyebutkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini Vol.2 Tahun 2014 (E-	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja	Pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti pengalaman kerja dan kinerja karyawan dan	Variable X2 dan X3 yang digunakan berbeda yaitu kompetensi sosial dan

	Journal Bisma) Universitas pendidikan Ganesha	Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT.Adira Finance Singaraja		menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif	motivasi kerja
2	Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (Jurnal Ilmiah Saintikom Vol.13 No.3 2014) ISSN 1978-6603	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)	Disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Meneliti tentang disiplin kerja dan menggunakan kuisoner untuk menentukan masalahnya	Variable X2 yang digunakan adalah pendidikan dan pelatihan sedangkan saya adalah pengalaman kerja
3	Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endratno (Jurnal bisnis dan manajemen Vol.1 No.1 2013 : 74-86) ISSN 2338-9729	Pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan depo pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja	Pengalaman kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variable X2 dan Variable Y sama sama menggunakan pengalaman kerja dan kinerja karyawan	Variable X2 dan X3 yang digunakan berbeda yaitu motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan
4	Christian Katiandagho, Silvya L.Mendey, Lisbeth Mananeke (Jurnal EMBA Vol.2 No.3 2014 : 1592-1602) ISSN 2302-1174	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (persero) wilayah Suluttenggo Area Manado	Disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan	Variable X yang digunakan berbeda dan metode penelitian nya menggunakan path analysis sedangkan saya regresi
5	M.Harlie (Jurnal aplikasi manajemen Vol.10 No.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan	Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh	Sama-sama meneliti disiplin kerja dan kinerja	Penggunaan variable X yang berbeda dan metode

	2012) ISSN 1693-5241	Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai	karyawan dan menggunakan metode analisi deskriptif verifikatif	penelitian menggunakan path analysis sedangkan saya regresi berganda
6	Arno R.Kolz, Lynn A.McFarland, Stanley B.Silverman (The journal of psychologist, 1998, 132(5), 539-548)	Cognitive ability and job experience as predictors of work performance	Kemampuan kognitif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Sama sama meneliti pengalaman kerja dan kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu regresi berganda	Penelitian ini menggunakan variable kemampuan kognitif sebagai X1 nya

Sumber : Kumpulan Jurnal, Skripsi, Thesis

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin & Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kadang-kadang masalah kinerja tidak dapat dipecahkan secara informal. Maka para supervisor dan para pegawai dalam unit lain dalm unit kerja dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam departemen kepegawaian. Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah (2003 :237)

Disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam penulisan ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Para pegawai sebenarnya mempunyai disiplin kerja yang beragam, bukan hanya disiplin korektif saja tetapi juga mempunyai disiplin kerja prevektif, tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Leiden (2001:63) “Dengan ditagakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Pengalaman kerja yang kurang akan menurunkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Timothy (2008) "Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan".

Disiplin kerja yang buruk dan pengalaman kerja yang kurang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Sigit Setyawan (2009) bahwa "Disiplin kerja dan pengalaman kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan."

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkornunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja

yang buruk dan memperkuat pengaruh prilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah".

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa:

> "Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan".

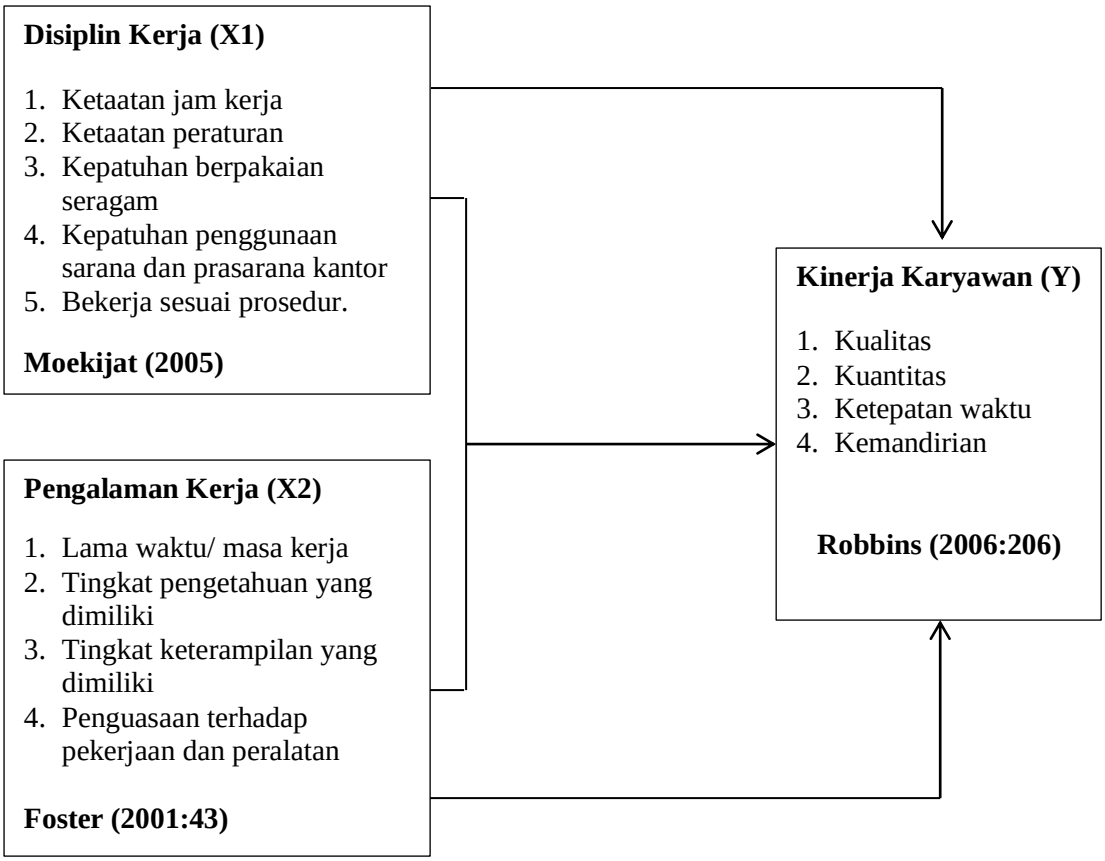
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan disiplin kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat Sigit Setyawan (2009) menyatakan bahwa :

"Secara tidak langsung disiplin kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan."

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan persyaratan sementara atau dugaan jawaban sementara yang paling memungkinkan dan masih harus dibuktikan melalui penelitian. Dugaan jawaban ini bermanfaat bagi penelitian agar proses penelitian

lebih terarah. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2007:73), mengemukakan bahwa:

> Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan.

Menurut Sugiyono (2012:64) dalam Umi Narimawati (2010) dikatakan bahwa:

"Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

1. Karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung cukup disiplin dalam bekerja.
2. Karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung cukup berpengalaman dalam bekerja.
3. Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung cukup tinggi.
4. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung baik secara parsial maupun simultan.