BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Siagian(2003) menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati. Simamora (2005) disiplin dalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional.Rollinson (2000) menyatakan bahwa disiplin adalah beberapa tindakan yang diambil terhadap seorang individu yang gagal untukmenyesuaikan diri dengan aturan organisasi.

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

2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan.Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif

   Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3. Disiplin Progresif

   Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan. Universitas Sumatera Utara

2.1.1.3 Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Displin berasal dari bahasa latin, yaitu *Diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainyatujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Selain penjelasan mengenai disiplin kerja, Moekijat (2005) pun menyatakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai, yaitu :

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

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

   Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.Disinilah letak pentingnya axas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinanan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

   Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan

pimpinanmempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jaasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa barperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisplinan karyawan menjadi rendah.Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama ddengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

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

6. Sanksi hukuman

   Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

   Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi

baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.1.4 Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Asmiarsih (2006) adalah :

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

   Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan.Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

   Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

c. Pendisiplinan harus dilakukan sacara langsung dengan segera.

   Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

   Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih.Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

   Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

   Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut.Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.2 Komitmen Karyawan

2.1.2.1 Definisi Komitmen Karyawan

Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif.Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari:

a. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
b. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
c. Kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi

2.1.2.2 Jenis Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menurut Munandar (2004:75) terbagi atas tiga komponen,yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
3. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar continuance. Pegawai yang ingin

menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Karyawan

Kaswara dan Santoso (2008) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu :

a. Indikator Affective Commitment

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karna ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi.Komitmen afektif didasarkan pada Goal Congruence Orientation, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan Affective Commitment yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective Commitment yang lebih rendah.

b. Indikator Continuance Commitment

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Individu dengan Continuance Commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya

kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Individu dengan Continuance Commitment yang tinggi akanlebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.

c. Indikator Normative Commitment

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada Organisasinya, dan juga menunnjukan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan Normative Commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi oraganisasi. Perusahaan mengharapkan dengan adanya Normative Commitment, karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti Job Performance, Work attendence, dan Organization citizenship.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatasasan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya.

Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan

pengabdian pada organisasi.Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya.Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi.

Dukungan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya tidak boleh diabaikan. Kalau tidak diprogramkan secara terencana, maka pengingkaran pada komitmen sama saja memperlihatkan adanya kekeroposan suatu organisasi. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan pada gilirannya akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dan ini akan memperkecil derajat loyalitas pelanggan dan mitra bisnis kepada perusahaan tersebut.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2005:94).

Siswanto (2002:235) prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya.Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan.

2.1.3.2Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan, Wayne F. Cascio (2002 : 124) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja dihubungkan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan apabila dihubungkan dengan waktu. Dengan kata lain, kuantitas kerja berarti jumlah waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kualitas kerja

   Kualitas kerja mencerminkan kesesuaian seseorang karyawan memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai tingkat baik buruknya hasil kerja seorang karyawan.

3. Inisiatif

   Karyawan itu memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, serta memiliki inisiatif dan kemampuan yang baik dalam mencapai sasaran perusahaan.

4. Ketergantungan

   Karyawan itu dapat bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa mendapat bimbingan dan bantuan yang terus-menerus dari sesama karyawan maupun dari atasan.

5. Kerjasama

   Karyawan itu dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.Hal ini menunjukan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

6. Potensi Kepemimpinan

   Karyawan itu memiliki kemampuan dalam membina dan memotivasi dengan sesama karyawan untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasran perusahaan.

2.1.3.3Pengukuran prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugaspekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas darihasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalamhal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerimainstruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugaspekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator-indikator dalam prestasi kerja menurut Mangkunegara (2004) adalah: mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan, tanggung-jawab terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja. Perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja.

2.1.3.4 Penilaian Prestasi kerja

Menurut Panggabean (2004) 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.

Menurut Soeprihanto (2001) penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara yang subjektif mungkin serta menggunakan standrat kerja yang telah ditetapkan.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2005:89-90) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
b. Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

i. Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
k. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.3.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karir

   Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

4. Kesempatan Kerja yang adil

   Penilaian prestsi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.1.3.7 Metode Penilaian Prestai Kerja

Menurut Handoko (2000:142) metode dalam penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu yaitu :

   a. Rating Scale

   Pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

   b. Checklist

   Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur beberapa penilai.Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

   c. Metode Peristiwa Kritis

   Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

   d. Peninjauan Lapangan

   Agar tercapai penilaian yang lebih terstandardisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.Dengan

metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

e. Tes Dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan yaitu :

a. Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. Penilaian Psikologis

Penilaian ini terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi langsung.

Penilaian ini dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik lainnya diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja diwaktu yang akan datang.

c. Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

2.1.4 Keterkaitan antara variable

2.1.4.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja.Hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan timbul atas kesadaran dan berdasarkan perintah atasan karena adanya dorongan rasa takut atas sanksi yang dikenakan dan dipengaruhi pula dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Musanef (1994: 116) bahwa disiplin juga tak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja.Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin para pegawainya.Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan.Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas/prestasi kerja pada karyawan.

2.1.4.2 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan

Dengan dimilikinya komitmen pada diri karyawan maka akan meningkatkanprestasi kerja dari individu-individu yang terlibat di dalamnya.

Karyawan dikatakan berprestasi jika ia mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:94) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerjanya akan maksimal. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan ".(mahmud, 2007) Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja di kantor akan meningkat (mahmud, 2007)."

2.1.4.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak variable, salah diantaranya adalah Kedisiplinan dan Komitmen. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, keterampilan, displin, kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen, linkungan dan iklim kerja (J. Ravianto, 1985:20)

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan tersebut adalah faktor tenaga kerja atau karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik , mentaati setiap peraturan, sikap dan tingkah laku yang baik , komitmen organisasi yang tinggi , bertanggung jawab, mempunyai keterampilan dan skill serta tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapainya menjadi prioritas utama suatu organisasi.

Salah satu dari beberapa faktor penentu seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik adalah faktor komitmennya terhadap organisasi dan prestasi kerja yang dirasakan langsung oleh setiap karyawan , suatu prestasi kerja akan dapat diraih oleh seorang karyawan jika dia sudah mempunyai disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi. Namun terkadang karyawan sulit memiliki disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi tanpa di sertai adanya rasa kepuasan dan loyalitas dalam organisasi sehingga terkadang prestasi kerjanya pun terhambat dan cendrung tidak berkembang.Jelas ini harus sangat diperhatikan oleh perusahaan agar bagaimana caranya para karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja dan Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antara variable.

2.2.1 Penilitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

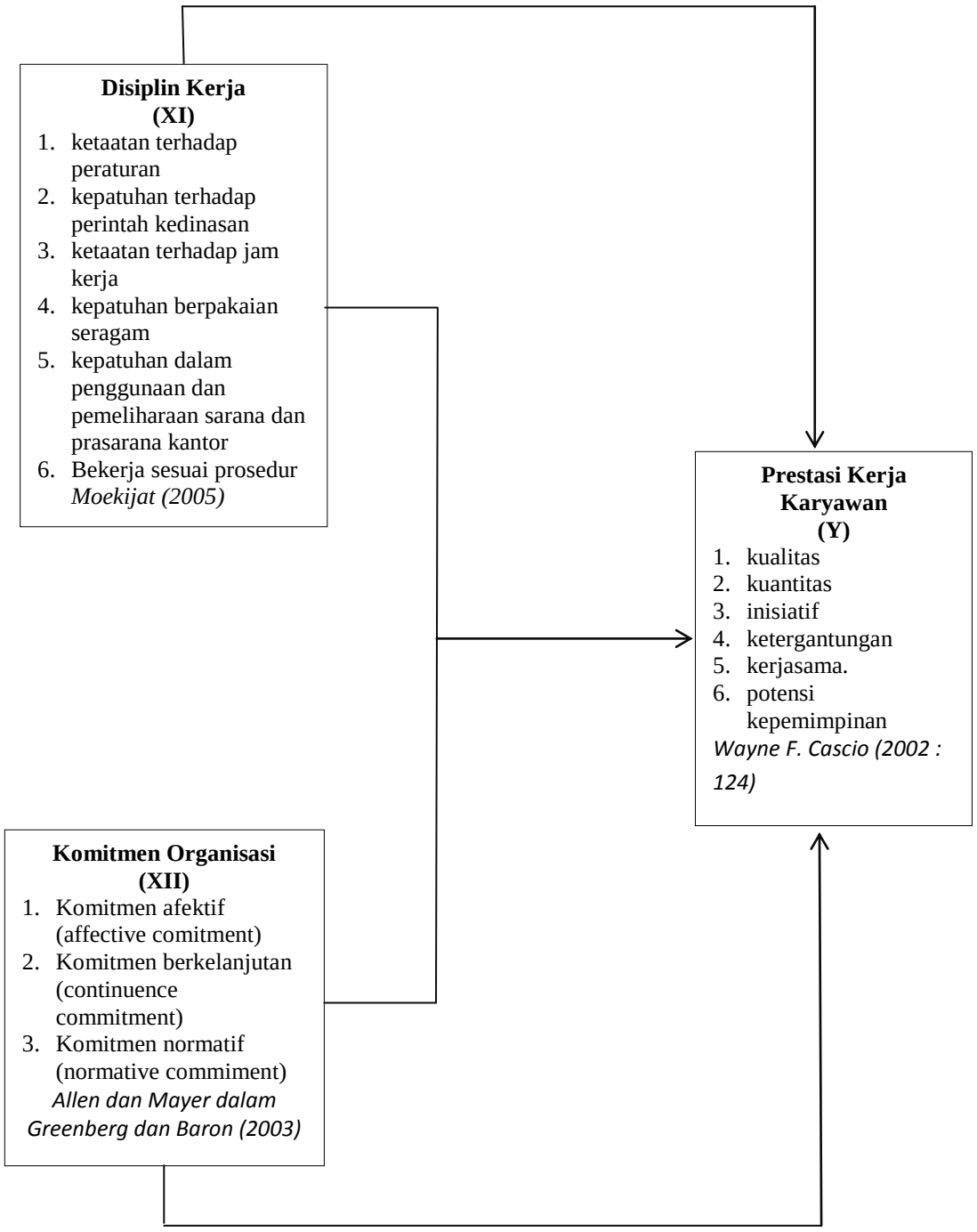
No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	**Dina Inggrid Napitupulu**	"Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tounga tiur putra medan "	Hasil penelitian ini menunjukkanbahwa variabel Disiplin kerja (X1)danKomitmen Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikanterhadapprestasi karyawan(Y) pegawai pada PT. Tonga Tiur Putra Medan, artinya semakinbaikdisiplin kerja dan komitmen karyawan, maka Prestasi kerja juga semakin tinggi. Koefisiendeterminan dari hasil analisissebesar 22% sedangkan sisanya sebesar78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kontribusi penelitian ini	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel	Sama sama menggunakan variabel indifenden nya Disiplin kerja dan Komitem Karyawan serta Prestasi Kerja karyawan sebagai variabel defenden
2	**Joko Sarwanto**	" Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kantor Departemen Agaman Kabupaten karanganyar	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja dapat terterlaksana dalam katagori yang seda ng atau cukupan, demikian pula dengan kinerja juga baik. Hasil analisis korelasi regresi linier sederhana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap ki nerja kerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang searah dan asumsi linieritas terpenuhi.	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel 3. Variabeldependennya	Sama sama menggunakan variabel indifenden nya Disiplin Kerja
3	**Yusran**	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan	Sama sama meneliti variabel

		terhadap Kinerja Karyawan di PT.Wesitan Konsultasi Pembangunan Makasar	terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Sampel 3. Variabeldependennya 4. Dari penelititerdahulu tidakmeneliti variabelKomitmensebagai variabel x1	Disiplin Kerja sebagai variabel indifenden
4	**Nur Arbaatun**	".Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT.Nasmoco Kaligawe Semarang."	Secara bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prsetasi kerja yang ditunjukan regresi liner berganda sebesar 0,173.dari pelatihan dan motivasi sebsesar 0,696. Swlain itu kuat pengaruhnya terhadap prsetasi kerja yang ditujukuan koefesien kotelasi sebesar 0,731, serta memberikan kontribusi 51%.	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel 3. Dari penelititerdahulu tidakmeneliti variabel Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi variabel x1	Sama-sama meneliti variable Presrasi Kerja sebagai dependennya
5	**Retno wulandari**	Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Prestasi kerja pada pt.bpr setia karib abadi semarang	Komitmen organisasional pada pt.bpr setia karib abadi termasuk dalam katagori tingi, prestasi kerja karyawan pt,bpr setia karib abadi selama ini termasuk dalam katagori tinggi. Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pt.bpr setia karib abadi semarang positif dab signifikan	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel 3. hanya menggunakan variable Komitmen Organisasional untukindifendennya	Sama sama meneliti variabel Komitmen organisasional dan prestasi kerja sebaga dependen
6	**Aris Baharuddi, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami**	Pengaruh pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di pt. pln persereo malang	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel 3. Tidak meneliti tentangKomitmen Organisasisebagai variabelx1 atauvariabel	Sama sama meneliti variabel Prestasi Kerja Karyawan sebagai dependennya

			prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan. Kegiatan kelistrikan serta pelayanannya berlangsung dinamis dari waktu ke waktu sehingga update teknologi dan perangkat lainnya untuk menunjang terciptanya prestasi kerja tinggi, karyawan harus mendapatkan kesempatan pelatihan yang luas dengan materi yang tepat. Saran 1)	indifenden	
7	**Desti Ranihusna**	Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pt. kereta api daerah oprasional VI Semarang	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi Y = 25,358 + 0,362X 1+ 0,281X2. Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F DiperolehhitungF = 15,296 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji parsial diperoleh hitung sebesar 3,078 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, sebesar 2,393 dengan nilai signifikansi 0,020 < 0,05,	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel 3. Tidak meneliti tentangDisiplin Kerja sebagai variabelx1atau variabel indifenden	Sama-sama meneliti variabel indefenden Komitmen Organisasi dan defenden Prestasi kerja karyawan.

			hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.		
8	**Mini Setiyarti dan Mulyono**	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karywan	dimana variabel motivasi memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan lebih besar dibandingkan variabel komitmen organisasi, adapun sarannya adalah perlu memperhatikan kesehatan, gaji, uang lembur, pensiun, promosi jabatan, pendidikan, keinginan mengembangkan diri dan keselamatan kerja, fasilitas dalam bekerja, hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan prestasi kerja PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Semarang, baik dalam hal pelayanan maupun citra perusahaan di mata masyarakat.	1. Tempatpenelitian 2. Populasi dan Sampel 3. Variabeldependen nya bukan prestasi kerja karyawan	Sama sama meneliti Variable Komitmen organisasi dan Disiplin Kerja sebagai indefenden.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1

Bagan Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

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.

MenurutUmiNarimawati (2007:73), mengemukakanbahwa:

> "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."

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

H1: Secara Parsial Hubungan antara Disiplin kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung memiliki hubungan yang signifikan

H2: Secara Parsial Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung memiliki hubungan yang signifikan

H3: Secara Simultan Hubungan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan memiliki hubungan yang signifikan