

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rukhayati (2019) dengan judul “Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong” berdasarkan hasil analisa secara deskriptif dengan menggunakan bantuan tabel frekuensi diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong ditinjau dari tiga aspek kedisiplinan yaitu ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas / sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan, relatif tinggi.

Hal ini berdasarkan data hasil tanggapan responden menyatakan bahwa mereka terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda pekerjaan untuk dikerjakan esok hari, untuk itu kedisiplinan kerja pegawai dipandang dari aspek ketepatan waktu kerja adalah sangat tinggi yaitu sebesar 83,4%, kedisiplinan kerja dipandang dari aspek etika berpakaian sangat tinggi hal ini sesuai hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa mereka selalu menggunakan pakaian dinas hanya pada jam kantor, sikap ini menunjukkan hasil yang cukup tinggi sebesar 82,8%, kedisiplinan kerja pegawai dipandang dari aspek penggunaan fasilitas/sarana kantor sebesar 79,1% sesuai dengan pernyataan responden arahan dari pimpinan pemanfaatan fasilitas kantor hanya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan untuk tanggapan responden dilihat dari aspek ketaatan menunjukkan bahwa para pegawai memandang bahwa pimpinan adalah panutan yang harus ditaati dan dilaksanakan perintahnya, untuk itu kedisiplinan kerja pegawai dipandang dari aspek ketaatan sebesar 80,9%.

Secara umum pegawai memberikan tanggapan yang baik terhadap ketiga aspek kedisiplinan tersebut, karena setiap hari penerapan kedisiplinan yang ada sudah mereka lakukan sesuai dengan peraturan kantor dengan baik, oleh karena penerapan kedisiplinan kerja pada pegawai kantor camat sinu kabupaten Parigi Moutong dikategorikan relatif tinggi dan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firman (2019) dengan judul “analisis kedisiplinan kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Sukabumi” mendapatkan hasil bahwa disiplin pegawai meliputi dimensi faktor kepribadian yang terdiri dari disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi. Sedangkan dimensi faktor lingkungan terdiri dari tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan dengan hasil yang positif. Dari hasil kuisioner indikator yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu dimensi faktor kepribadian disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi.

Kendala yang menghambat disiplin kerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Sukabumi yakni kurangnya reaksi positif dari pimpinan, disiplin kerja hanya karena adanya tekanan dari pimpinan, tidak adanya pimpinan ditempat kerja, oleh karena itu disiplin tidak akan tampak pada saat pimpinan tidak ada, kurangnya pengawasan dari pimpinan dan disiplin terjadi karena didasarkan atas perasaan kagum terhadap pimpinan. disiplin terjadi hanya ditujukan pada saat adanya pimpinan yang menjadi pusat identifikasi. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam kedisiplinan pegawai yaitu memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, hukuman atau sanksi diberikan bersifat

mendidik agar pegawai senantiasa belajar menaati peraturan yang ada. pimpinan tegas dan bijak dalam mengambil keputusan. Pimpinan juga harus bertindak tegas dan berani dalam mengambil keputusan bagi pegawai yang melanggar sesuai dengan sanksi dan hukuman yang berlaku. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan yang ada diberlakukan secara konsisten. serta menjalin hubungan baik pimpinan dengan bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja. Hubungan kemanusiaan yang harmonis baik antara pimpinan dengan pegawai atau pegawai dengan rekan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendorong disiplin kerja yang baik.

Jadi secara umum pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Sukabumi menerapkan kedisiplinan karena faktor kepribadian yaitu disiplin karena kepatuhan dan identifikasi yang terjadi karena ingin mendapatkan reaksi positif dari pimpinan, dan karena adanya tekanan dan takut pada pimpinan. Kemudian dimensi faktor lingkungan berpengaruh relatif rendah seperti keadilan sebesar 47%, ketegasan sebesar 49% dan hubungan kemanusiaan sebesar 54%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sianipar (2017) dengan judul “ analisis faktor - faktor kedisiplinan kerja pegawai pada koperasi tirta darma khatulistiwa PDAM Kota Pontianak” dengan fokus penelitian ini yaitu faktor – faktor kedisiplinan kerja pegawai dengan indikator pada penelitian ini yaitu faktor pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, perhatian kepada pegawai dan sanksi hukuman. Mendapatkan hasil melalui wawancara dengan manajer dan karyawan mengenai kedisiplinan kerja karyawan di koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa

PDAM Kota Pontianak dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) faktor pengaruh pemberian kompensasi, dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi di Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak maka karyawan yang bekerja dapat termotivasi untuk semakin meningkatkan kedisiplinannya. (2) faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan di koperasi tersebut sudah baik dengan memberikan teladan kepada karyawannya menciptakan suasana dalam bekerja yang kondusif dan selalu mengingatkan kepada para karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu. (3) faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan pimpinan dalam mengambil keputusan di koperasi tersebut sudah tegas dengan memberikan komitmen sehingga keputusan yang dipilih bersifat tetap atau tidak berubah - ubah. (4) faktor perhatian kepada karyawan, dengan memperhatikan para karyawan dapat membuat hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan sesama atasannya sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan yang bekerja. (5) faktor sanksi hukuman. Dengan adanya sanksi hukuman untuk mendisiplinan para karyawan maka dapat mengurangi pelanggaran yang dilakukan para karyawan karena para karyawan di koperasi tersebut merasa takut apabila terkena sanksi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan tahun	Metode	Substansi	Hasil Penelitian
1.	Rukhayati (2019) kedisiplinan kerja pegawai kantor camat siniu kabupaten Parigi Moutong	Deskriptif Kualitatif	Kantor camat siniu kabupaten Parigi Moutong	Disiplin kerja pegawai kantor Camat Siniu Kabupaten Parigi Moutong ditinjau dari tiga aspek kedisiplinan yaitu ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien, serta ketaatan, relatif tinggi.

2.	Evilia Purwati (2020) Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri Kecamatan Cerme.	Deskriptif Kualitatif	PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri Kecamatan Cerme.	Dari hasil penelitian ini yaitu faktor penyebab ketidakdisiplinan pegawai PT.BPR Mitra Cemawis Mandiri adalah Faktor waktu yang berupa penjadwalan waktu yang kurang tepat, adanya pekerjaan tambahan dirumah, adanya keperluan kerja diluar jam kantor, kondisi tak terduga, kurangnya tanggung jawab pegawai, keperluan keluarga, waktu tempuh, kondisi lalu lintas dan permasalahan kesehatan karyawan. Dan strategi meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan pemberian Sanksi berupa Teguran lisan, Teguran tertulis/Surat Peringatan (SP), Sanksi administratif, dan pemberian motivasi yang berupa Ketentuan kenaikan gaji, <i>Reward</i> , <i>Menjadi Teladan</i> , <i>Ketepatan mesin absensi</i> , <i>Soft Terapi</i> .
3.	Firman (2019) Analisis kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Sukabumi	Deskriptif Kualitatif	Dinas Pendidikan kabupaten Sukabumi	Dari hasil kuesioner, indikator yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yaitu : dimensi faktor kepribadian (disiplin karena kepatuhan dan disiplin karena identifikasi
4.	Sianipar (2017) analisis Faktor-faktor kedisiplinan kerja pegawai pada koperasi tirta darma khatulistiwa PDAM Kota Pontianak	Deskriptif Kualitatif	Koperasi Tirta Darma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak	indikator pada penelitian ini yaitu Faktor pengaruh pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, perhatian kepada karyawan, dan sanksi hukuman menjadikan pegawai menjadi semakin giat untuk bekerja dan meningkatkan kedisiplinan

*Sumber: Berbagai Jurnal yang dipublikasikan*

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Fahmi (2017:75) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman apabila melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan baik berupa sanksi dalam bentuk teguran lisan maupun tertulis. Sementara, menurut Hasibuan (2016:193) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi yang terpenting dari sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Kemudian menurut Sinambela (2016:335) Disiplin digunakan pimpinan sebagai alat komunikasi dengan karyawannya untuk mengubah kebiasaan dan perilaku mereka untuk mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kesadaran karyawan untuk senantiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada, akan menjadikan arahan untuk mendidik, melatih dan membentuk kedisiplinan yang baik pada diri masing - masing karyawan. Oleh karena itu, disiplin yang baik dalam perusahaan dapat ditegakkan dengan baik apabila para karyawan dan semua anggota organisasi terbiasa menaati peraturan yang ada. Karena dengan tertanamnya disiplin yang baik pada masing - masing karyawan, sebuah organisasi akan senantiasa dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasinya.

### 2.2.1.2 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin *Preventif* dan disiplin *korektif*.

#### 1. Disiplin *Preventif*

Adalah suatu upaya sebagai penggerak karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan arah disiplin *Preventif* ini bertujuan agar pegawai dapat melakukan kebiasaan sesuai dengan peraturan-peraturan dalam suatu organisasi, semata-mata bukan karena dipaksa pimpinan.

Pimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas kedisiplinan karyawannya. Namun wewenang tersebut tidak dapat dijadikan sebagai penggerak agar karyawan takut dan bersedia melakukan pekerjaannya sesuai dengan pedoman dan aturan yang ada. Melainkan tanggungjawab dan wewenang tersebut bisa diberikan dengan cara yang lebih mendidik agar karyawan senantiasa tergerak untuk sukarela melakukan pekerjaan dengan disiplin bukan dengan paksaan karena takut dengan pimpinan. Disiplin *Preventif* merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam perusahaan. Jika sistem perusahaan baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja yang tinggi.

#### 2. Disiplin *korektif*

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi serta menghindari berbagai

pelanggaran-pelanggaran yang ada. Dalam disiplin *korektif* pegawai yang tidak disiplin karena melanggar aturan organisasi akan diberikan sanksi yang tegas dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki kesalahannya dan lebih berhati-hati untuk tetap mematuhi aturan yang ada.

### **2.2.1.3 Pentingnya Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sinambela (2018:336), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Menurut Rahman (2016) menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan / organisasi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat tercapai tapi secara kurang efektif dan efisien. Pendapat lainnya diungkapkan oleh Sutrisno (2013:88), bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai



akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2.2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. Ketepatan waktu meliputi ketepatan pada jam kerja, ketepatan jam pulang dan ketepatan jam masuk.
2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib dan komitmen yang telah disepakati.
3. Menggunakan dan memelihara peralatan dan sarana prasarana kerja.

#### **2.2.1.5 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

##### **1. Pendekatan Disiplin Modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan - keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta - fakta.
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin kerja.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlakukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya sendiri.

Kemudian Adapun pendekatan - pendekatan dalam disiplin kerja. Menurut Jackson (2002:307) Sistem disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terkait adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif, namun beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri mereka.

#### 1. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikorelasi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (*pinalti*) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Adapun langkah - langkah dalam disiplin positif adalah:

- a) Konseling
- b) Dokumentasi tertulis
- c) Peringatan terakhir
- d) Pemberhentian

#### 3. Pendekatan disiplin progresif

Disiplin progresif melambangkan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut ke Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan -

tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Sebagai contoh di perusahaan manufaktur, tidak memberitahukan jika seorang karyawan absent mungkin akan menyebabkan timbulnya *skorsing* untuk pelanggaran yang ketiga kali ditahun yang sama (Mathis & Jacktion, 2002:314).

#### **2.2.1.6 Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Setiadi (2016), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah menjemen dengan baik.
2. 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.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik – baiknya.
4. Para pegawai dan berpartisipasi sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Dengan adanya tujuan dan disiplin yang jelas, pegawai bisa menanti semua peraturan – peraturan dengan sukarela dan tanpa adanya paksaan sehingga etos kerja terbangun dengan baik dan terjalin hubungan harmonis sesama pegawai, ini menandakan sangat pentingnya tujuan disiplin kerja untuk diterapkannya di semua organisasi.

### **2.2.1.7 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2012) dalam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi. Semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah - ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawan / pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan - kebiasaan positif antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan - pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.2.1.8 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Menurut Riyadi (2010:12) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan di antaranya adalah sebagai berikut :

##### **1. Pendisiplinan secara pribadi**

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan pegawai akan malu dan tidak menutup kemungkinan pegawaii sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan tindakan balas dendam yang akhirnya merugikan perusahaan.

##### **2. Pendisiplinan harus bersifat membangun**

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati .

### 3. Keadilan dalam pendisiplinan

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

### 4. Pimpinan tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tau telah melakukan kesalahan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan, menekan timbulnya masalah sekecil mungkin terjadi. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi, disamping itu harus sudah menjadi perilaku yang baku bagi setiap pekerja dalam suatu organisasi.

#### **2.2.1.9 Dimensi Disiplin Kerja**

Hasibuan (2018:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berikut adalah beberapa dimensi disiplin kerja karyawan :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat



6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

#### **2.2.1.10 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tohardi (2008) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain:

1. Menata Kehidupan Bersama
2. Membangun Kepribadian
3. Melatih Kepribadian
4. Pemaksaan
5. Hukuman

Pada awalnya disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang dilakukan terus menerus maka disiplin akan dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan sebuah kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan baik dan sebuah pemikiran positif bahwa disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin merupakan suatu yang menjadi kunci pencapaian sebuah tujuan.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

#### **2.2.1.11 Hambatan Disiplin Kerja**

Selain kurangnya kesadaran dalam menaati peraturan yang ada, adalah salah satu yang menjadi hambatan terwujudnya disiplin kerja yang tinggi, terdapat pula beberapa faktor – faktor yang menghambat terbentuknya disiplin kerja pada diri seseorang. Faktor tersebut berasal dari diri mereka masing-masing dan juga bisa berasal dari lingkungan sekitar.

Menurut Prayuda (2017:22) faktor - faktor penghambat disiplin diantaranya :

##### **1. Faktor *Internal***

Faktor dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri seperti keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat, sikap *perfectionis*, perasaan rendah diri, perasaan takut dan khawatir, perasaan tidak mampu, kecemasan, suara hati dan rasa bersalah yang keliru dan perasaan yang tidak teratur.

##### **2. Faktor *Eksternal***

Faktor dari luar diri mereka yakni faktor lingkungan seperti masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan dan masyarakat yang terlalu terbuka dan bersifat bermisi.

### **2.2.1.12 Faktor Penilaian Disiplin Kerja**

Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

### **2.2.1.13 Bentuk Sanksi dari Tindakan *Indisipliner***

Menurut Fahmi (2017:75) ada beberapa bentuk tindakan sanksi bagi karyawan yang telah melakukan tindakan yang tidak disiplin, yaitu :

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis

Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, secara umum berbentuk sebagai berikut :

- a. Penurunan jabatan
- b. Pemindahan posisi
- c. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Disiplin disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi, tanpa

sebuah ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan untuk melakukan disiplin kerja menjadi lemah serta kemauan untuk mengikuti aturan yang berlaku juga akan berkurang.

#### **2.2.1.14 Pelaksanaan Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan *impersonal* karena ditujukan untuk kepentingan bersama dalam kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2015:121).

##### **1. Pemberian Peringatan**

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan bertujuan agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

##### **2. Pemberian sanksi harus segera**

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

##### **3. Pemberian sanksi harus konsisten**

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan - peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat

memngakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

#### 4. Pemberian sanksi harus *impersonal*

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda - bedakan pegawai, tua muda, pria wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

#### **2.2.1.15 Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai**

Menurut Almitraf (2015) mengemukakan beberapa strategi meningkatkan disiplin kerja pegawai, diantaranya :

##### 1. Pendekatan Negatif

Dalam pendekatan negatif ini, hukuman dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar dengan tujuan untuk tidak melakukan kesalahan. Jika ternyata pegawai membuat kesalahan lagi akan di hukum lebih berat lagi. Tujuan dari penjatuhan hukuman adalah untuk memberi peringatan kepada orang lain supaya jera tidak melanggar peraturan dan ketika melanggar akan mendapatkan hukuman yang lebih berat. Dan hal ini dijalankan sesuai pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan.

##### 2. Pendekatan positif

Pendekatan positif ini berada dibawah salah satu filsafah yang menggarisi bahwa tujuan disiplin adalah untuk memperbaiki lebih dari pada hanya menjatuhkan hukuman. Pendekatan sifat negatif pun menjadi positif jika benar - benar hal itu dijalankan di bawah filsafah yang bertujuan untuk memperbaiki.

Inilah tugas pimpinan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan sikap para pegawai untuk taat pada peraturan.

Salah satu untuk menjalankan pendekatan disiplin yang positif adalah dengan menjelaskan tuntutan kerja, peraturan - peraturan organisasi kepada semua pegawai, kemudian pimpinan harus lebih sering berkomunikasi dengan bawahan dan menjelaskan tindakan - tindakan positif mana yang diharapkan.

Adapun cara pimpinan dalam memberikan pendekatan positif adalah :

- a. Memberi nasihat
- b. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
- c. Membuat peraturan disiplin masa percobaan, bukan pemecatan
- d. Mengurangi tindakan disipliner
- e. Mengadakan orientasi formal untuk para karyawan
- f. Meminta partisipasi dari semua karyawan dalam menyusun peraturan dan penerapannya

### 3. Mendisiplinkan Diri Sendiri

Disiplin yang terbaik harus dapat membuat seseorang sanggup mendisiplinkan diri sendiri. Ini didasarkan atas kecenderungan manusia untuk melakukan hal yang benar mengikuti pola disiplin kerja.

### 4. Menciptakan Suasana yang Nyaman

Titik tolak dari disiplin yang sehat adalah menghormati wewenang, jika seseorang pimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, menghormati perasaan bawahannya, memenuhi kebutuhan - kebutuhan bawahan, melatih mereka melaksanakan tugas, dan kepada mereka diberitahu tugas dan tanggung jawab maka dengan cara yang sama pula mereka akan

menghormati pimpinan dan melakukan disiplin kerja yang baik untuk itu sebagai pimpinan harus menciptakan suasana yang baik seperti menjalankan peraturan dengan konsisten, jika ada yang melanggar tentukan tindakan yang tepat bukan merupakan hukuman.

#### 5. Memberikan hukuman

Salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam organisasi adalah pendekatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dimana pimpinan dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya agar pegawai tidak melanggar aturan-aturan atau ketentuan yang telah dibuat dan disepakati.

#### **2.2.1.16 Teknik – Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:132) ada beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja karena tidak bisa begitu saja melakukan disiplin kerja apalagi untuk sebuah organisasi yang mempunyai banyak anggota yang tentu saja tidak mudah melakukan disiplin kerja, beberapa teknik pelaksanaan disiplin kerja tersebut yaitu:

1. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin
2. Teknik disiplin pencegahan yang efektif
3. Teknik mendisiplinkan diri
4. Teknik kesedian penyedia berdisiplin.
5. Teknik menegur pegawai primadona
6. Teknik menimbulkan kesadaran diri
7. Teknik *Sandwich*

### **2.2.1.17 Tindakan Pendisiplinan**

Karyawan yang bermasalah perlu mendapatkan tindakan pendisiplinan. Menurut Ivancevich (2007:582), ada 4 kategori tindakan pendisiplinan yaitu :

1. Mereka yang kualitas atau kuantitas kerjanya tidak memuaskan karena kurangnya kemampuan, pelatihan dan motivasi.
2. Mereka yang bermasalah dengan masalah pribadi diluar kerja sehingga mulai mempengaruhi produktivitas kerja. Masalah yang berhubungan dengan rumah tangga mereka.
3. Mereka yang melanggar hukum ketika dalam pekerjaan seperti melakukan pencurian terhadap perusahaan atau rekan kerja, melakukan penganiayaan terhadap rekan kerja serta pengrusakan terhadap properti perusahaan.
4. Mereka yang sering melanggar peraturan dan tidak menghiraukan peringatan *supervisor*.

Beberapa kriteria karyawan yang perlu mendapatkan tindakan pendisiplinan, namun tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku karyawan untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak sesuai maupun tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja karyawan. Untuk itu seorang pemimpin harus mampu meneliti terlebih dahulu penyebab tindakan yang tidak disiplin sehingga dapat memperoleh tindakan pendisiplinan yang tepat.

### **2.2.1.18 Pembinaan Disiplin Kerja**

Telah dikemukakan bahwa pembinaan disiplin kerja para karyawan dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan. Bagi karyawan pemimpin, didepan selalu memberikan keteladanan,



ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja dan dibelakang selalu bertindak sebagai motivator. Keteladanan seorang pemimpin berpengaruh langsung dalam membangkitkan disiplin para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan suatu saat akan dipertanggung jawabkan kepada pemimpin.

Dengan keteladanan pemimpin diharapkan disiplin karyawan dapat dibina, bukan hanya takut akan sanksi yang dijatuhkan, akan tetapi disiplin kerja yang timbul dari kesadaran masing-masing karyawan. Sebagaimana sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuta kesalahan. Maksudnya pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Berbagai sasaran dan tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan.
2. Untuk menghalangi para pelanggar yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standard kelompok tetap konsisten dan efektif.

Menurut Kurniawan (2006) bentuk tindakan disiplin terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis.

#### **2.2.1.19 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Menurut Kurniawan (2006) agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijaksanaan, ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

1. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik - baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkementingan dengan perusahaan.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa pemerintah dengan sebaik - baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada pemerintahan.
4. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan pemerintah, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

#### **2.2.1.20 Pelanggaran Disiplin Kerja**

Menurut Kurniawan (2006) pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan disiplin.

##### **1. Ucapan**

Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar orang lain misalnya dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telpon, TV, rekaman atau alat komunikasi.

##### **2. Tulisan**

Tulisan adalah pernyataan pikiran dan perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan, gambar karikatur atau coretan - coretan.

### **2.2.1.21 Permasalahan yang Dihadapi Pimpinan dalam Pelaksanaan Penerapan Disiplin**

Menurut Syahrial (2015) Permasalahan yang dihadapi pimpinan dalam pelaksanaan penerapan disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu :

1. Pimpinan menilai pemberian disiplin sudah sepenuhnya memenuhi kaidah - kaidah yang digariskan oleh aturan pemerintah mengenai disiplin terhadap pegawai dan untuk tenaga honorer sudah sesuai dengan hasil kontrak yang disepakati namun masih ada juga pegawai yang absen tanpa ada alasan yang jelas.
2. Ketidakhadiran pegawai pada kenyataannya bukan saja berasal dari partisipasi yang kurang dari pegawai, namun dikarenakan pemberian sanksi yang tidak tegas dari pimpinan terutama penerapan sanksi sedang dan berat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, dimana pada kenyataannya ketika ada pegawai yang melakukan pelanggaran pimpinan tidak berani.

### **2.2.1.22 Tingkatan Disiplin**

Menurut Noviantari (2018) membedakan tiga tingkatan disiplin yaitu :

1. Disiplin pribadi sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan - aturan yang mengatur perilaku individu
2. Disiplin kelompok sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat, patuh terhadap aturan - aturan (hukum) norma yang berlaku pada kelompok atau bidang - bidang kehidupan manusia, misalnya disiplin pada kesatuan kesatuan atau perkumpulan tertentu misalnya disiplin kesatuan olahraga.

3. Disiplin nasional yakni disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan - aturan, nilai - nilai yang berlaku secara nasional. Disiplin ini sudah menjadi budaya nasional, sudah menjadi milik bangsa

Dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri - ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan
- c. Adanya ketaatan

### **2.3 Kerangka Pikir**

Penelitian ini mengkaji tentang kedisiplinan pada pegawai PT. BPR Mitra Cemawis Mandiri yang berada di kecamatan Cerme. Perusahaan menghadapi kondisi bahwa sering kali terjadi tindakan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai pada saat jam masuk kerja yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sehingga perusahaan harus menjalankan strategi untuk meminimalisir tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya.

