

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mengkaji beberapa penelitian yang telah lampau, dimana penelitian tersebut digunakan sebagai kajian terdahulu yang didapatkan dari berbagai macam sumber yang berkaitan langsung dengan penelitian yang akan diteliti. Tujuan dari penelitian terdahulu agar peneliti dapat memahami karakteristik dari variable yang akan diteliti. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stanipa (2017) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Metodologi penelitian yang digunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan dokumentasi dan wawancara, wawancara dilakukan dengan manajer dan 3 karyawan yang terdiri dari unit pertokoan 1 karyawan, unit simpan pinjam 1 karyawan, unit kontruksi 1 karyawan. Hasil dari penelitian ini yang dihasilkan dari wawancara dengan manajer dan karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut yang pertama faktor dari pemberian kompensasi, dengan danya pemberian kompensasi karyawan di koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dapat menjadikan karyawan bekerja dapat termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan.

Faktor yang kedua yaitu Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan kepemimpinan didalam koperasi tersebut sudah baik dengan memberikan keteladanan kepada bawahannya menciptakan suasana kerja yang kondusif dan selalu mengingatkan karyawannya untuk selalu datang dan pulang tepat waktu. Faktor yang ketiga Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, pimpinan dalam mengambil keputusan dikoperasi tersebut sudah tegas dengan memberikan komitmen sehingga keputusan yang dipilih bersifat tetap. Faktor yang ke empat, faktor perhatian kepada karyawannya, dikoperasi tersebut memperhatikan karyawannya dengan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan. Faktor yang kelima yaitu faktor sanksi hukuman dengan adanya sanksi dan hukuman untuk mendisiplinkan karyawan maka dapat mengurangi pelanggaran yang dilakukan karyawannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Weny, dkk (2019) dengan judul penelitian “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV Sinar Indah Medan”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis cara meningkatkan tingkat disiplin karyawan dalam kedisiplinan waktu. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan selain itu adanya karyawan yang pulang sebelum waktu jamnya. Dari hasil wawancara menyatakan bahwa perusahaan sudah memiliki aturan tertulis, pengawasan dalam bekerja serta CCTV, perusahaan juga sudah memberikan kompensasi yang sesuai dan memadai (minimal UMR) disisi lain juga ketegasan dari

pimpinan sudah diterapkan dengan baik, namun ketidakdisiplinan kerja ini lebih dominan kepada faktor dari diri karyawan sendiri. Karena perusahaan sudah mempertegas dengan memberikan sanksi-sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andika (2017) dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Aryadata Sarana Makassar”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat realisasi disiplin kerja karyawan PT. Aryadata Sarana Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif yang lebih menekankan pada jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan wawancara dan observasi, sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, hal tersebut terlihat dari beberapa karyawan seperti tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan, bagaimana sikap dan perilaku karyawan baik itu kepatuhan karyawan, ketekunan karyawan maupun semangat dan inisiatif karyawan, serta pada aspek tanggung jawab baik pada atasan dan bawahan, hanya tanggung jawab kepada konsumen ternilai baik sebab karyawan langsung menunjukkan pada konsumen bahwa mereka mampu diandalkan dalam mengatasi masalah konsumen. Meski terbilang masih rendah namun manajemen perusahaan selalu berupaya membuat aturan yang bisa membuat karyawan lebih disiplin seperti pemberian gaji yang sesuai dan pemberian bonus kerja sesuai dengan pencapaian kerja karyawan serta terjalinnya hubungan baik antara atasan dengan bawahan.



Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Perbedaan	Persamaan
1.	Nama Dan Tahun : Pesta Aisawara Sianipar (2017)	Nama Dan Tahun: Karima Diva Rifada (2020)	Nama Peneliti dan Tahun	
	Judul : “Analisis Faktor- Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak”.	Judul : “Analisis Tindakan indisipliner kerja pada pegawai PD.BPR Bank Gresik”.	Judul Penelitian	
	Teknik Analisis Data: Kualitatif Deskriptif	Teknik Analisis Data: Kualitatif Deskriptif		Teknik Analisis Data
	Variabel Penelitian : Kedisiplinan Kerja	Variabel Penelitian : Tindakan Indisipliner	Variabel Penelitian	
	Teknik Pengumpulan Data : Dokumentasi dan Wawancara	Teknik Pengumpulan Data: Wawancara	Teknik Pengumpulan Data	
	Objek Penelitian: Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak	Objek Penelitian: PD. BPR Bank Gresik	Lokasi dan Objek Penelitian	
2.	Nama Dan Tahun : Weny,dkk (2019)	Nama Dan Tahun : Karima Diva Rifada (2020)	Nama Peneliti dan Tahun	
	Judul : “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV. Sinar Indah Medan”.	Judul : “Analisis Tindakan indisipliner kerja pada pegawai PD.BPR Bank Gresik”.	Judul Penelitian	

	Teknik Analisis Data : Deskriptif Kualitatif	Teknik Analisis Data : Deskriptif Kualitatif		Teknik Analisis Data
	Variabel Penelitian : Disiplin Kerja	Variabel Penelitian : Tindakan Indisipliner	Variabel Penelitian	
	Teknik Pengumpulan Data : Observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Teknik Pengumpulan Data : Wawancara	Teknik Pengumpulan Data	
	Objek Penelitian: CV. Sinar Indah Medan	Objek Penelitian: PD.BPR Bank Gresik	Lokasi dan Objek Penelitian	
3.	Nama Dan Tahun : Andika (2017)	Nama Dan Tahun: Karima Diva Rifada (2020)	Nama Peneliti dan Tahun	
	Judul: “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Aryadata Sarana Makassar”.	Judul: “Analisis Tindakan indisipliner kerja pada pegawai PD.BPR Bank Gresik”	Judul Penelitian	
	Taknik Analisis Data : Deskriptif Kualitatif	Teknik Analisis Data: Deskriptif Kualitatif		Teknik Analisis Data
	Variabel Penelitian : Disiplin Kerja	Variabel Penelitian : Tindakan Indisipliner	Variabel Penelitian	
	Teknik Pengumpulan Data : Wawancara dan Dokumentasi	Teknik Pengumpulan Data : Wawancara	Teknik Pengumpulan Data	
	Objek Penelitian: PT. Aryadata Sarana Makassar	Objek Penelitian: PD.BPR Bank Gresik	Lokasi dan Objek Penelitian	

Sumber : Diolah Peneliti, 2020

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Disiplin Kerja

1.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mengikuti dan menaati segala peraturan yang berlaku yang telah disepakati bersama. Serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan yang telah disepakati sebelumnya. Menurut Sutrisno (2017: 86) mendefinisikan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam melakukan aktivitas didalam suatu instansi atau perusahaan, aturan tertulis maupun tidak tertulis diperlukan sebagai petunjuk kerja bagi karyawan sehingga dapat tercipta disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjatankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya, Sastrohadwiryo(dalam Harahap 2016:291). Kehidupan didalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari semua anggotanya untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku diperusahaan, khususnya didunia kerja, menurut Terry (dalam Sutrisno 2017:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan, dengan adanya kedisiplinanyang diterapkan di suatu perusahaan, maka visi

dan misi dari perusahaan akan mudah tercapai, tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka dalam hal ini diusahakan agar karyawan mampu disiplin dengan baik. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka menggambarkan bahwa adanya disiplin yang baik, Sutrisno (2017:86). Namun kenyataannya karyawan sering tidak disiplin sehingga peningkatan disiplin menjadi bagian yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor peningkat produktivitas kerja, Hasibuan (2018:193).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sehingga akan tercapainya suatu kondisi yang diharapkan, agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

1.2.1.2 Manfaat Dan Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi organisasi maupun bagi karyawannya. Menurut Sutrisno(2017: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Adanya disiplin kerja bagi organisasi maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan adanya disiplin kerja bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Sutrisno (2017:93). Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bejo Siwanto (2016:292) tujuan dari disiplin kerja dibagi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari disiplin terbagi dalam empat bagian :

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang bekerjasama dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikannya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa milik perusahaan.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

2.2.1.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, oleh sebab itu maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018:14) fungsi disiplin yaitu menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi, membangun dan melatih kepribadian yang baik, pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

2.2.1.4 Peraturan Tentang Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017: 94), peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

2.2.1.5 Indikator Dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), indicator disiplin kerja yaitu :

1. Patuh pada jam kerja
2. Patuh pada prosedur kerja
3. Patuh pada perintah atasan
4. Akurat dalam bekerja

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:94), indicator disiplin kerja dibagi dalam 4 (empat) dimensi yaitu :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja
 - d. Kehadiran



2. Dimensi taat terhadap peraturan
 - a. Cara berpakaian
 - b. Sopan santun
 - c. Kepatuhan
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Bertingkah laku
 - b. Tanggung jawab
 - c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya yaitu norma yang berlaku

2.2.1.6 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Singian (2018:305) mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Pendisiplinan Preventif

Tindakan yang mendorong para karyawan 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 karyawan berperilaku yang negative. Agar sikap kedisiplinan itu kokoh dan bertahan dalam tiap individu, perusahaan perlu memperhatikan tiga hal yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika tidak akan merusak sesuatu yang merupakan

miliknya. Artinya perlu ditanamkan perasaan yang kuat bahkan keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar hanya mencari nafkah tetapi mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan.

- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para karyawan didorong dalam menentukan sendiri cara- cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan ini jika karyawan telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standart yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi indisipliner. Pendisiplinan ini harus diterapkan apabila sanksi dilakukan secara bertahap. Artinya dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang paling berat, seperti:

- a. Peringatan lisan oleh penyelia
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan secara langsung oleh atasan
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.



Sedangkan Menurut G.R. Terry (dalam Suradi 2012:16), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari :

1. *Self Imposed Discipline*

Disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul dari paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command Discipline*

Disiplin yang timbul dari karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

2.2.1.7 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2016:89) baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja melainkan terdapat adanya beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapatkan jaminan jasa yang setimpal dengan balas jasa jerih payahnya yang

telah dikontribusikan kepada perusahaan. Apabila karyawan memperoleh kompensasi yang memadai mereka akan bekerja dengan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Apabila kompensasi yang diterima jauh lebih memadai, maka karyawan tersebut akan berpikir untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan karyawan mangkir untuk izin keluar. Namun pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya kedisiplinan. Karena Pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin bekerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan kedisiplinan dalam dirinya sendiri, serta dapat mengendalikan dalam ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan perusahaan yang telah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka hal ini pemimpin tidak datang terlambat dalam masuk kerja, sehingga pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar bawahannya menerapkan sikap positif.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dengan baik apabila didalam perusahaan tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Disiplin akan dapat tegakkan disuatu perusahaan, jika ada aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama. Sehingga para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa yang melanggar kedisiplinan maka akan dikenakan sanksi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Adanya tindakan terhadap karyawan yang melanggar peraturan, maka dalam hal ini pimpinan harus berani dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, sesuai dengan sanksi yang ada. Maka dalam hal ini semua karyawan akan merasa terhindangi dan mereka tidak akan melakukan pelanggaran. Apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melakukan tindakan indisipliner, maka akan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja didalam perusahaan dan menyebabkan karyawan akan terus menyepelahkan dan melakukan pelanggaran.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka sedikit banyak

para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Disiplin kerja harus dilaksanakan meski agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan adanya kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan menghasilkan kedisiplinan yang baik. Karena perhatiannya, pimpinan akan dihargai dan dihormati oleh pegawainya. Sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi, kinerja dan semangat kerjanya.

7. Kurangnya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

Didalam suatu organisasi harus menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang positif :

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun

2.2.1.8 Indisipliner Kerja

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), arti dari indisipliner adalah tidak patuh kepada aturan, melanggar disiplin kerja. Dalam hal ini indisipliner merupakan lawan dari kedisiplinan berarti bentuk ketidakpatuhan atau dapat didefinisikan sebagai bentuk tindakan yang tidak sesuai dengan norma social yang dilakukan melalui ketidakpatuhan pada tata tertib, perilaku yang buruk dan perilaku yang menyimpang.

2.2.1.9 Bentuk Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2017:86) dalam menciptakan proses kedisiplinan adalah tanggung jawab dari ManajemenSDM. Berikut ini beberapa tindakan yang melanggar disiplin kerja:

1. Ketidakhadiran
2. Keterlambatan
3. Mencuri
4. Tidur ketika bekerja
5. Mengancam pimpinan
6. Melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja
7. Pembangkangan perintah
8. Memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar
9. Memperlambat pekerjaan
10. Menolak kerja sama dengan rekan kerja
11. Menolak untuk bekerja lembur
12. Memiliki dan menggunakan obat-obatn terlarang ketika bekerja



13. Merusak peralatan
14. Menggunakan bahasa/ kata-kata kotor
15. Melanggar aturan etika berpakaian

Sedangkan menurut Sentot (2015:185) dalam penegakan disiplin, bagian SDM harus berkonsultasi dengan dan manajer dari karyawan yang melanggar disiplin. Berikut ini bentuk-bentuk tindakan yang melanggar disiplin:

1. Keterlambatan
2. Ketidakhadiran
3. Bekerja dengan sembrono
4. Tidak mematuhi target kualitas dan jumlah
5. Pelecehan seksual
6. Bekerja dalam keadaan mabuk dan mengonsumsi narkotika
7. Mencuri barang perusahaan
8. Menjalankan bisnis pribadi pada waktu jam kantor

2.2.1.10 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan dan perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Pengenaan sanksi kepada para pelanggra disiplin tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Agus Dharma (dalam Sinambela 2016:354-355) mengemukakan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan

organisasi. Sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pemecatan. Berikut ini bentuk dari sanksi pelanggaran kerja :

1. Pembicaraan Informal

Pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali, misalnya:

- a. Terlambat masuk kerja
- b. Istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan
- c. Karyawan yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya

2. Peringatan Lisan

Peringatan lisan dimaksudkan sebagai dialog atau diskusi bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk mengumpat karyawan. Karyawan perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran dan pimpinan perlu berusaha memperoleh fakta, apabila fakta telah diperoleh dan dinilai maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap karyawan yang bersangkutan.

3. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.



4. Merumahkan sementara

Tindakan pendisiplinan yang dilakukan karyawan yang telah berulang-ulang melakukan pelanggaran apabila langkah sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Merumahkan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya, jika pelanggaran yang dilakukan cukup berat, tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternative.

5. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima karyawan akibat tindakan indisplinernya. Akibat yang dirasakan dari tindakan indisiplinan ini seperti rasa marah, malu, kecewa, patah semangat, atau marah kepada karyawan yang bersangkutan.

6. Pemecatan

Pemecatan adalah langkah terakhir setelah langkah-langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini dilakukan untuk tindakan pelanggaran yang serius atau sering dilakukan sehingga tidak dapat untuk diperbaiki.

2.2.1.11 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018: 15) Perusahaan agar senantiasa mempunyai karyawan yang bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Sedangkan menurut Simamora (dalam Barnawi 2012: 119) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin kerja, yaitu:

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan bawahan. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja. Pimpinan perlu menentukan jenis perilaku yang dikehendaki dan bagaimana caramelakukanya. Prosedur-prosedur disiplin harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pegawai.

2. Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik- baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memeberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

3. Komunikasi berbagai peraturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dan standart disiplin serta konsekuensi pelanggarnya. Setiap bawahan hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur –prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja bawahan. Pegawai yang melanggar peraturan diberikan kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

4. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti- bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan, selain itu bawahan yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan beaun.

5. Perilaku yang konsisten

Konsisten peraturan merupakan salah satu prinsip yang terpenting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak yang lain akan merusak efektivitas dari system disiplin. Inkonsistensi dalam penegakan peraturan akan menciptakan kecemburuan social antar para pegawai.

6. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar, hukuman berat yang diberikan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil diantara para bawahan. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negative diantara para bawahan dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.



7. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangan berbagai faktor. Situasi dilapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

2.2.1.12 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan menemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- c. Keputusan- keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.



2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan 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 diperlukan hukuman yang lebih keras
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus 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.



2.2.1.13 Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja berlaku diperusahaan besar melainkan diperusahaan kecil juga. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin kerja banyak mengalami hambatan- hambatan dalam pelaksanaannya. Menurut Gauzali Saydam (2016: 286), hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambat karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya gairah semangat kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggungjawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol dari pada bekerja

2.2.1.14 Penerapan Sanksi Disiplin Kerja

Dalam menerapkan sanksi pelanggaran disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:131) ada empat yang harus dilakukan yaitu dengan pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten dan pemberian sanksi harus impersonal atau adil :

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu surat peringatan kesatu, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan bertujuan agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu, 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 para pegawai memahami sanksi pelanggaran yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketidak konsistennya pemberian sanksi kepada pegawai maka menyebabkan diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian sanksi.

4. Pemberian sanksi harus impersonal (adil)

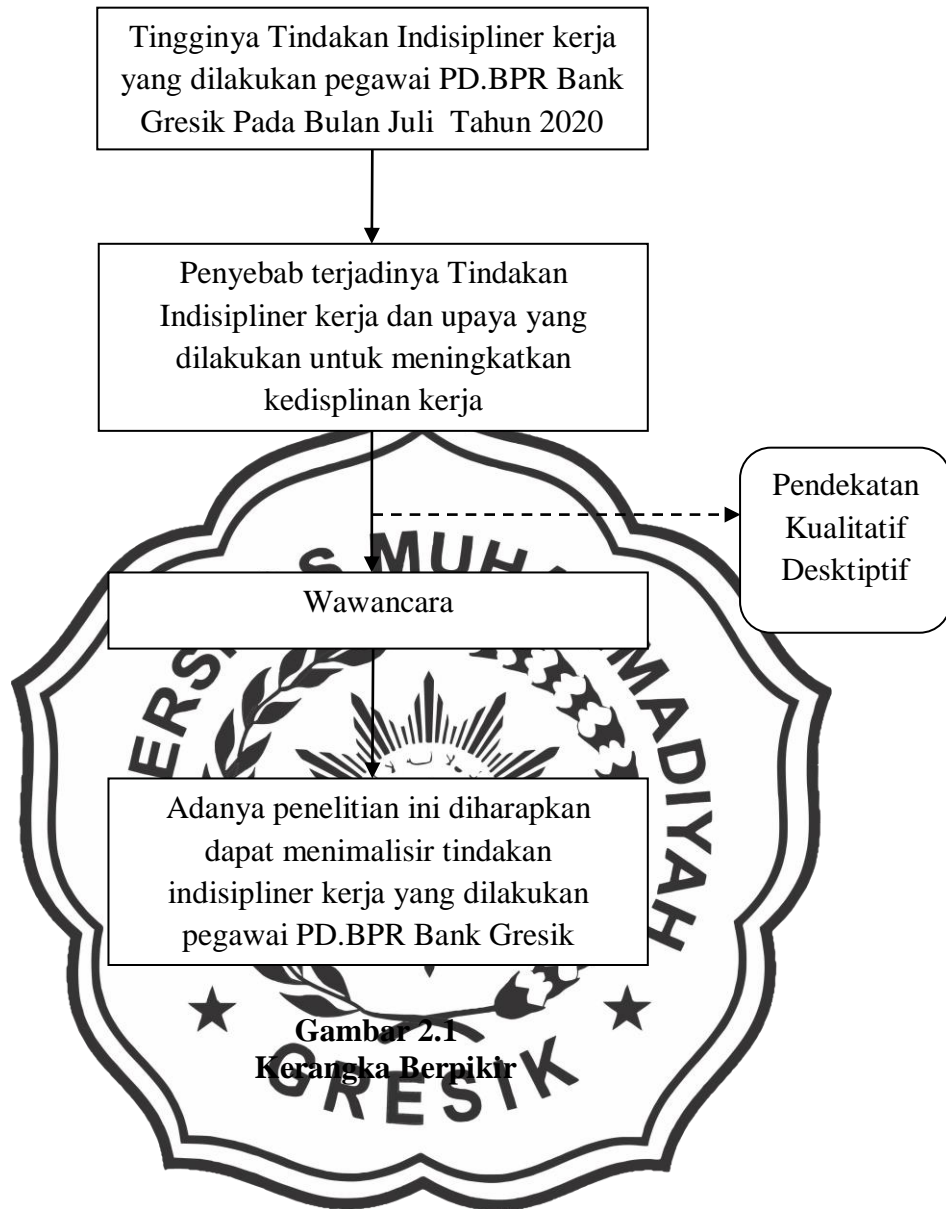
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua, muda pria maupun wanita tetap diberikan sanksi yang sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.



2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji tentang kedisiplinan pada pegawai PD. BPR Bank Gresik yang berada di Bedilan Kebungson kabupaten Gresik. Pada kondisi saat ini perusahaan sering kali menemukan dan menghadapi sebuah tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai mengenai pelanggaran peraturan jam masuk kerja dan jam keluar kerja yang tidak sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus mempunyai strategi atau upaya-upaya yang diterapkan untuk mengatasi tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawainya. Sehingga sebuah tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai bisa terminalisasi dengan baik.





Gambar 2.1
Kerangka Berpikir