

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja Pegawai

1. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2001:291), disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya menurut Siagian (2008:305), disiplin dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi tuntutan dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya

Dengan melihat uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan

peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan peraturan tersebut harus dipatuhi oleh para pegawai.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja Pegawai

Tindakan kedisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih dan memihak kepada siapapun termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

Menurut Rivai (2009:825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para

karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

3. Ukuran-ukuran Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu konsep yang menyatakan ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu aturan atau norma kerja, memiliki ukuran-ukuran yang dapat dipakai untuk menunjukkan tinggi rendahnya disiplin kerja. Menurut Soejono (2000:67), disiplin kerja pegawai dapat diukur dari :

- a. Ketepatan waktu
- b. Ketaatan terhadap aturan kantor
- c. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- d. Tanggung jawab yang tinggi

Sedangkan menurut Nainggolan (1983:182-184), mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari :

- a. Ketaatan dan kepatuhan terhadap atasan.
- b. Ketaatan dan kepatuhan terhadap jam kerja.

- c. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- d. Menciptakan dan memelihara suasana kerja dengan baik.
- e. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Menyelesaikan dan melaporkan hasil pekerjaan kepada pimpinan atau atasannya.
- g. Menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar dalam melaksanakan tugas.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan menurut Hasibuan (2009:194) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang di berikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi akan semakin membaik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan demikian, pimpinan akan dapat mengetahui dan menilai secara langsung kedisiplinan dan kondisi setiap karyawan.

Apabila semua faktor yang disebutkan diatas diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penegakan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

Dari berbagai uraian disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan penggunaan fasilitas kantor dengan baik dan benar. Maka untuk menyatakan tinggi rendahnya disiplin kerja dapat menggunakan ukuran atau indikator sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap aturan kantor
2. Tanggung jawab yang tinggi
3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Alasannya, karena ketiga indikator diatas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan menerapkan gambaran gaya kepemimpinannya.

Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada

permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai satu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin banyak memberikan informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2002:460) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan. Mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai dan memandang umpan balik atau komunikasi timbal balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Sedangkan menurut Sutikno (2009:40), gaya kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu cara atau pola tindakan tingkah laku pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudriamunawar dalam Ariani (2015:9), ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi adalah sebagai berikut :

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.
- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok.

3. Ukuran-ukuran Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015:10) diantaranya adalah :

- a. Keputusan dibuat bersama
Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya
Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya

masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat

c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahannya

Mendapat kritik, saran dan pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang dilakukan.

d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama atau terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan bersama, mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahannya serta melakukan kerja sama dengan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Yang menjadi indikator atau ukuran gaya kepemimpinan demokratis adalah

1. Keputusan dibuat bersama
2. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahannya
3. Melakukan kerja sama dengan bawahannya

C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja

Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar mau bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu cara atau pola tindakan tingkah laku pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Salah satu indikator dari keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tinggi rendahnya kedisiplinan para pegawai dari organisasi tersebut. Jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka tingkat disiplin pegawai akan meningkat sesuai dengan harapan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahdelena (2015) dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan

Riau” menunjukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan yang signifikan terhadap disiplin pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pemimpin maka semakin baik pula disiplin pegawainya.

Berdasarkan dasar teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012 : 70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat tanya.

Ho : Jika dalam penelitian hasilnya Ho atau $H = 0$, maka tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ha : Jika dalam penelitian hasilnya Ha atau $H \neq 0$, maka terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Nusa Tenggara Timur.