

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan kepada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indispliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, taat pada aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indispliner.

Menurut Hasibuan (2001:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada didalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan merekapun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti atau mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Menurut Bedjo Siswanto disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 1987). Menurut Sondang (1982:350) kedisiplinan kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif pada karyawan yang lain.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakan demi tumbuh dan berkembangnya suatu aparat pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakan disiplin.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif berkerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata karma. Dari beberapa pengertian tersebut menunjukan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok yang sesuai prosedur serta peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkananya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Macam-macam disiplin keraja

1. Disiplin preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin terletak pada disiplin pribadi para pegawai. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan seperti:

- a) Para pegawai perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b) Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggotanya.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan diberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Penenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarkhi. Artinya penenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung ke pegawai yang bersangkutan , diteruskan kepada pemimpin yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga paling berat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara,

pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat
tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

Unsur-unsur disiplin kerja Menurut Nawawi (2001: 183)

a) Sikap mental

Adanya sikap mental yang tercermin dari perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta menjauhkan diri dari perbuatan yang bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b) Alat ukur

Adanya alat ukur seperti waktu, tugas, pekerjaan dan larangan-larangan yang dituangkan dalam peraturan.

c) Sangsi atau hukuman

Adanya sangsi atau hukuman yang diberikan kepada pelanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Indicator disiplin kerja menurut Alfret R.Lateiner dalam Imam Soejono (1983 : 72)

1. Disiplin waktu :

a) Tepat waktu datang kantor

b) Tepat waktu pulang kantor

c) Tepat waktu dalam melaksanakan tugas

2. Disiplin tanggung jawab :

- a. Ketaatan terhadap pimpinan
- b. Melakukan pekerjaan sesuai rencana
- c. Menjaga dan memelihara peralatan kantor.

Factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:194-198)

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan kemanusiaan

Prinsip-prinsip disiplin kerja (Ranupandojo,2000)

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- 2) Disiplin harus bersifat membangun
- 3) Disiplin harus dilakukan oleh atasan langsung dan segera
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah harus bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja para pegawai juga harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

Tujuan disiplin kerja

Tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan peraturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakalah sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan yang buruk diantara atasan dan bawahannya dalam kondisi seperti itu, setiap perbaikan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan atasan harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (Simamora,2004).

Dari berbagai uraian tentang disiplin diatas maka, dari penelitian disiplin kerja pegawai diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, taat pada aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan peraturan yang

telah dibuat tersebut, dengan mengacu pada pendapat Alfret R.Lateiner dalam Imam Soejono, maka indikator disiplin kerja :

1. Disiplin waktu :

- a) Tepat waktu datang kantor
- b) Tepat waktu pulang kantor
- c) Tepat waktu dalam melaksanakan tugas

2. Disiplin tanggung jawab :

- a) Ketaatan terhadap pimpinan
- b) Melakukan pekerjaan sesuai rencana
- c) Menjaga dan memelihara peralatan kantor.

2.2 Produktivitas Kerja

Pada dasarnya dalam produktivitas untuk semua hal sama yaitu adanya keterkaitan antara input dan output, istilah keluaran atau output dalam produksi adalah hasil proses industri yang berbeda-beda tergantung dengan bidangnya masing-masing, ada yang berupa barang, jasa ataupun pelayanan yang disertakan mutu didalamnya (Rotroff, dalam Hadipranata 1996). Bukan hanya itu saja produktivitas juga melibatkan input atau masukan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan output itu sendiri (Matsui, dalam Hadipranata 1996). Input ada yang berupa bahan, alat, ataupun tenaga kerja (Hadi, dalam Hadipranata 1996). Seorang karyawan dikatakan

produktif jika menghasilkan output yang lebih besar dengan input yang relatif kecil. Jadi, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan masukan yang dibutuhkan (Bittel dan Bittel, dalam Hadipranata 1996).

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional, arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas dapat juga berdampak pada peningkatan standar hidup. Dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional Tahun 1993, dikatakan bahwa “ produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Malayu S.P. Hasibuan 2009:125). Sementara *Nasional Productivity Board of Singapore* merumuskan “ pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan “ (Manulang K. dan Andreas G. Munthe, 1993 :1) perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, disiplin, upaya pribadi dan ketekunan kerja, sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang baik, tepat waktu serta sistem dan teknologi yang baik.

Hal ini sesuai dengan produktivitas dipandang dari segi filosofis yang mengandung pandang hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai, akan tetapi manusia akan terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri maupun peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Secara sederhana, *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 127).

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisien yang berkaitan dengan beberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga produktivitas sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik. Pengertian produktivitas kerja karyawan bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan oleh karyawan yang diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta oleh perusahaan dari kerja yang dilakukan dan bersedia melaksanakan apa yang

dibebankan kepada karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas karyawan yang lebih tinggi, perusahaan tersebut perlu menumbuhkan semangat kerja dari karyawan.

Produktivitas kerja juga tidak terlepas dari tindakan atau perilaku pegawai untuk patuh kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Pegawai bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu ada kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal. Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan. Berbicara mengenai hal tidak terlepas dari kemampuan kerja karyawan, sulit dibayangkan seseorang dapat mencapai hasil baik tanpa diiringi dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut.

Menurut J. Ravianto (1985:16) “ produktivitas karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan perusahaan persatuan waktu”. Dalam pengertian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Prinsip-prinsip produktivitas kerja (Wahyudi,2010)

- 1) Apabila input turun ,output tetap maka produktivitas meningkat
- 2) Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat
- 3) Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik
- 4) Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input
- 5) Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

Aspek Produktivitas Kerja (Putti, dalam Suparno 2015)

Didalam produktivitas terdapat dua aspek penting yaitu efisien dan efektivitas yang membantu memahami produktivitas terhadap kondisi-kondisi tertentu secara tepat.

1. Efisiensi

Tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa dicerminkan sebagai cara pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dalam proses memproduksi barang atau jasa. Melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya.

2. Efektivitas

Efektivitas dilihat dari sejauh mana tingkatan tertentu yang sudah diperoleh dianggap sebagai pencapaian sasaran baik atau tidak.

Menurut Anoraga (2009), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu

- 1) pekerjaan yang menarik.
- 2) upah yang baik.
- 3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
- 4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
- 5) lingkungan atau suasana kerja yang baik.
- 6) promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- 7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- 8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras.

Dari uraian tentang produktivitas kerja pegawai maka, peneliti produktivitas kerja pegawai merupakan sebuah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan suatu organisasi yang diukur dalam kesatuan waktu, fisik, bentuk dan nilai dengan mengacu pada pendapat Sinungan maka indikator:

1. Kualitas kerja :

- a. Kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- b. Kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugas.

2. Kuantitas kerja :

- a. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja
- b. Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan .

2.3 Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja

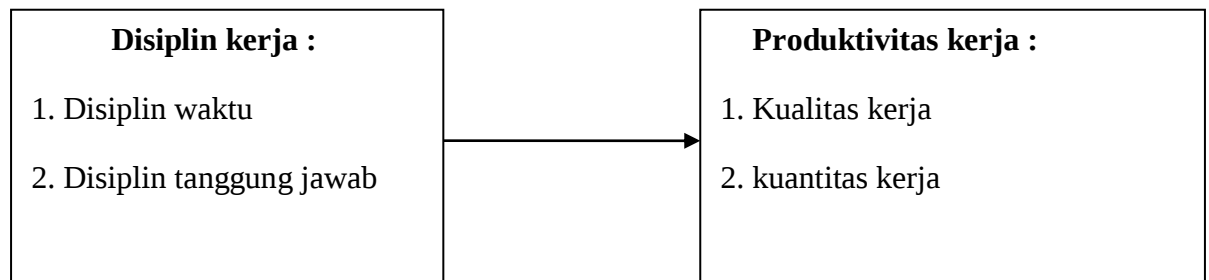
Disiplin kerja pegawai merupakan sikap menghormati, menghargai, taat pada aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan peraturan yang telah dibuat tersebut, yang dapat diukur dengan menggunakan indikator: disiplin waktu, disiplin peraturan serta disiplin tanggung jawab.

Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai, maka terdapat indikator yang harus ditingkatkan dalam hal produktivitas kerja pegawai pada kelurahan Oesapa antara lain: disiplin kerja, indikator yang harus ditingkatkan : disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab.

Sedangkan pada produktivitas kerja pegawai adalah suatu perbandingan antara hasil keluar dan masukan, dimana masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai indikator yang harus ditingkatkan: Kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Adanya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sangatlah erat, dimana dengan adanya disiplin dalam suatu organisasi maka akan terbentuknya produktivitas kerja pada pegawai dalam instansi terkhususnya di kantor kelurahan Oesapa. Bilamana disiplin tidak dapat ditegakan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Seorang pegawai memiliki disiplin yang baik maka akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan dalam suatu instansi agar pegawai taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang pegawai. Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan saran penting untuk mencapai produktivitas. Dewi dan Aeni (2011) untuk mencapai tujuan diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula. Hal ini berarti disiplin kerja dijadikan prediktor untuk memprediksikan produktivitas kerja pegawai pada sebuah instansi. Sehingga untuk mencapai tujuan diperlukan suatu sikap kedisiplinan.

2.4 Kerangka berpikir



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 1999:39). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H_a : Ada hubungan antara disiplin kerja (x) dengan produktivitas kerja pegawai (y) pada kantor kelurahan Oesapa kota kupang.
- 2) H_a : Tidak ada hubungan antara disiplin kerja (x) dengan produktivitas kerja pegawai (y) pada kantor kelurahan Oesapa kota kupang.