

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Singodimenjo (Edi Sutrisno 2011: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2001:129) disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengeluh dengan sanksi-sanksi apabila melanggar fungsi dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu aturan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi yang dilandasi oleh kesadaran dari dalam diri seseorang.

2. Macam-macam Disiplin

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

a. 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 dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

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

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah 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 pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan 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 yang paling terberat. 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.

3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. 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 dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

e. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

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.

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

f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R.Lateiner (1983) indikator dari disiplin kerja antara lain:

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- 2) Berpakaian rapi ditempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri bekerja akan tinggi.
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki

disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap instansi.

- 5) Memiliki tanggung jawab terhadap tugas. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Dari berbagai uraian tentang disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu aturan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi yang mencakup: pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas. Mengacu pada indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (1983) adapun yang menjadi indikator atau ukuran disiplin kerja pegawai adalah :

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.
- 2) Berpakaian rapi ditempat kerja.
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan.
- 5) Memiliki tanggung jawab terhadap tugas.

B. Pemberian Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Jusup Harianto (2001:66) Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau “rewards”. Menurut Rachmawati (2008: 143) Kompensasi

diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (1994:155) Kompensasi adalah segala hal sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan loyalitas disiplin kerja dari karyawan akan meningkat.

2. Jenis-jenis Pemberian Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara langsung, dan non finansial:

a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi ini berupa bayaran pokok (gaji atau upah), bayaran prestasi, bayaran interatif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan) dan bayaran tertunggal (program tabungan dan aktifitas pembelian saham)

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi berupa program-program (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jadwal kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti kehamilan) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan.

c. Kompensasi non finansial

Kompensasi berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan masa pencapaian). Lingkungan (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 199) mengemukakan bahwa besar kecil kompensasi di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang mahal di perusahaan
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Identifikasi pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peraturan serikat buruh

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap pegawai pasti memiliki tujuan positif. Tujuan pemberian kompensasi menurut Rachmawati (2018:144-145) meliputi :

- a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada

- c. Adanya keadilan
- d. Perubahan sikap dan perilaku
- e. Efisiensi biaya
- f. Administrasi legalitas

5. Indikator Kompensasi

Adapun Indikator dari Kompensasi menurut Simamora (2004) antara lain :

a. Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

b. Promosi

Promosikan sesama teman kerja yang berprestasi dan pengalaman kerja yang baik dalam kantor, kenaikan jabatan, progra, dan promosi lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

c. Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan sebagainya.

Dari berbagai uraian tentang kompensasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh

perusahaan yang mencakup, insentif, promosi dan fasilitas. Mengacu pada indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yang menjadi indikator atau ukuran dari pemberian kompensasi adalah:

1. Insentif, adalah tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan.
2. Promosi adalah pegawai yang memiliki prestasi dalam mengerjakan pekerjaan, akan di promosikan oleh teman agar mendapatkan pangkat yang baru .
3. Fasilitas berhubungan dengan kenikmatan fasilitas atau kendaraan dan sebagainya yang diberikan kepada pegawai.

C. Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja

Seperti yang telah dikemukakan terlebih dahulu bahwa menurut Rachmawati (2008:143) Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja. Dari pengertian di atas di ambil kesimpulan bahwa pengertian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator dari variabel kompensasi yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu intensif, kompensasi dan fasilitas. Pemberian kompensasi yang layak dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun. Pemberian kompensasi yang memadai merupakan motivasi untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik. Sebaliknya

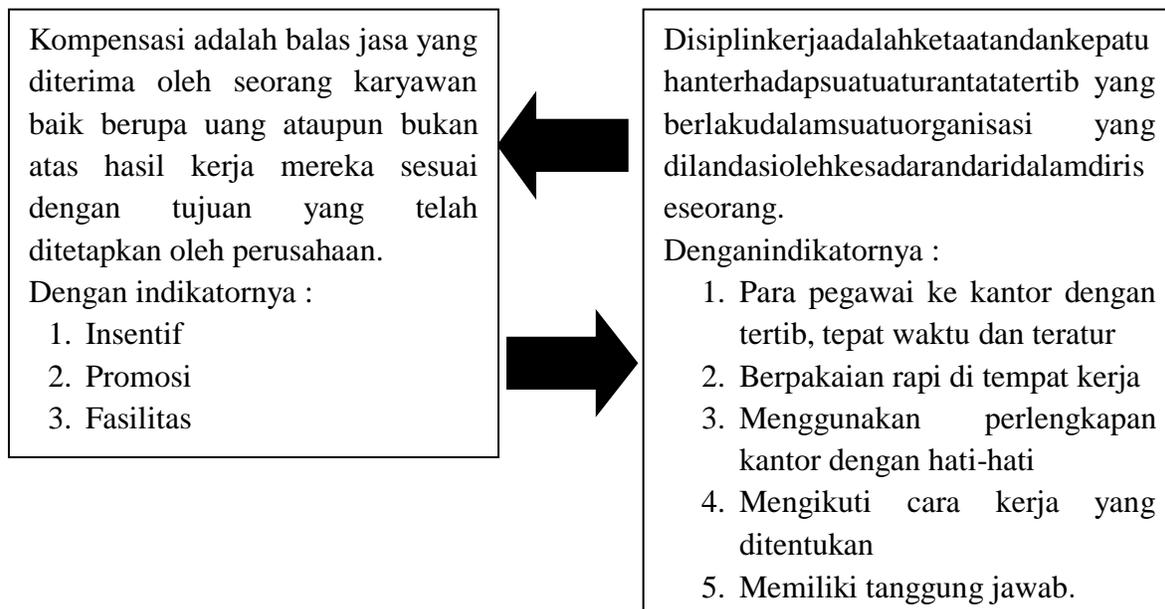
pemberian kompensasi yang kurang memadai akan menurunkan tingkat kerja pegawai yang kurang baik.

Menurut Siswanto (2005:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengeluh dengan sanksi-sanksi apabila melanggar fungsi dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu aturan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi yang dilandasi oleh kesadaran dari dalam diri seseorang. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Tegaknya disiplin dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi. Pegawai yang mendapat kompensasi yang baik akan mendapatkan motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tepat diharapkan akan meningkatkan disiplin pegawai sedangkan pemberian kompensasi yang diterima kurang memadai menurunkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian antar variabel-variabel diatas dapat dilihat bahwa antara variabel pemberian kompensasi (X) dengan variabel disiplin kerja (Y)

mempunyai hubungan yang sangat erat sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kelurahan BTN Kolhwa. Karena bila disiplin kerja di kantor KelurahanBTN Kolhwa tersebut dilaksanakan dengan baik maka pemberian kompensasi pun akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Hal ini mendorong semakin tingginya kompensasi maka akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pegawai. Dalam kompensasi terdapat sistem yang menghubungkannya dengan disiplin kerja (Wibowo,2007:134) menyatakan bahwa “dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan disiplin kerja bukan berdasarkan jumlah jam kerja.

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



D. Hipotesis

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

H₀ : Jika dalam penelitian hasilnya H₀ atau $H = 0$, maka tidak terdapat hubungan antara

kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kelurahan BTN Kolhwa Kota Kupang

H₁ :Jika dalam penelitian hasilnya H₁ atau $H \neq 0$, maka terdapat hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kelurahan BTN Kolhwa Kota Kupang.