

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. *Pengertian Motivasi Kerja*

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2001). Motivasi juga dapat diartikan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2011).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. (Mangkunegara, 2014) menyatakan: “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan diri pegawai untuk bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2. Aspek dan Tujuan Motivasi

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis menurut (Hasibuan, 2013) yaitu:

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis berupa alat perangsang/insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.

Tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut (Hasibuan, 2013):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas/keaktifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan aspek dan tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.1.3. Metode dan Proses Motivasi

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya metode-metode motivasi adalah sebagai berikut(Hasibuan, 2013):

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak

langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat.

Proses motivasi sebagai berikut menurut (Siagian, 2000):

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri orang yang bersangkutan. Makin kritis sifat kebutuhan itu makin tinggi pula ketegangan yang diakibatkannya.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan berbuat sesuatu.
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berarti kebutuhan terpenuhi.
6. Kebutuhan yang berhasil dipenuhi akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat/lambat akan timbul kemudian mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.
7. Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda tetap ada kesamaan dan kebutuhan (*Needs*) yaitu

setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri.

2.1.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi adalah sebagai berikut menurut (Robbins, 2011):

1. Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

2. Kebutuhan untuk Berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3. Kebutuhan akan Afiliasi

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

4. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

5. Kebutuhan akan Status

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula status prestisenya.

2.1.1.5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keahlian yang didalamnya mengarahkan karyawan agar mau untuk bekerja secara baik agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan Disiplin kerja sangat berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, dengan di dasarkan pada keinginan yang kuat dalam arti penuh dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Keinginan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin ini sangat tergantung pada motivasi yang optimal pribadi seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Fitria & Amar, 2015). Penelitian ini merupakan tipe penelitian menggunakan analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dikatakan baik. Hal ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wahid & Karnadi, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pelaksana pemerintahan desa Warginanggung Gambiran Bantuwangi. Penelitian ini merupakan tipe penelitian angket. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dikatakan kurang baik. Hal ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Demikian juga Penelitian yang dilakukan (Sugiyatmi et al., 2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan disiplin kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lembar angket dan lembar observasi. Sedangkan hasil pengolahan data yang didapat dari motivasi melalui angket yang terdiri dari 35 item. Dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan sebesar $2,695 > t \text{ tabel} = 2,04$ dengan angka signifikansi $= 0,011 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan).

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia

kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2011).

Komitmen yang tinggi mendorong seseorang untuk selalu hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai yang berkomitmen tinggi akan memicu tindakan disiplin kerja. Komitmen merupakan suatu bagian dari sebuah organisasi atau kantor, karena komitmen yang tertanam sejak awal kepada para pegawai akan menumbuhkan disiplin kerja pegawai ataupun anggotanya.

Komitmen organisasi akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi (Robbins, 2011). Komitmen organisasi secara teoritis, menjadi sebab individual (yang berasal dari diri pegawai itu sendiri) yang bisa mempengaruhi disiplin kerjanya. Tindakan melanggar disiplin ataupun peraturan bisa disebabkan karena rendahnya

komitmen organisasi yang dimilikinya, sehingga kesadarannya untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan juga menjadi rendah.

2.1.2.2. Karakteristik Komitmen Organisasi

Ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut (Michael, 2012):

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan diantaranya menyenangkan pekerjaannya, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok seperti selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan.

2.1.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Baron dan Greenberg dalam (Septiani, Bambang, & Prasetya, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi pekerjaan tinggi terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan.

2. Faktor Kesempatan Kerja

Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil.

3. Faktor Personal

Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua.

2.1.2.4. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Meyer, Allen dan Smith dalam (Septiani et al., 2014) mengemukakan ada tiga komponen organisasi, yaitu :

1. *Affective Commitment*, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
2. *Continuance Commitment*, yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

3. *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.2.5. Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu (Robbins, 2011) :

1. Identifikasi

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

2. Keterlibatan Diri

Proses penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologinya.

3. Loyalitas

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.2.6. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja

Komitmen menjadi salah satu hal yang dianggap berpengaruh terhadap disiplin kerja seseorang, meskipun kompensasi yang diberikan oleh organisasi besar namun belum tentu

hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja. Karena disiplin berasal dari keinginan kuat individu untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Sikap yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menaati apa yang telah ditetapkan oleh organisasi dan selalu berusaha untuk bertahan menjadi bagian dalam organisasi disebut sebagai komitmen.

Komitmen tumbuh atas kesadaran seseorang tanpa adanya paksaan. Ia lahir sebagai wujud kecintaannya yang tinggi terhadap organisasi dan keinginannya untuk selalu bersama dengan organisasi. Hal ini bisa menjadi keunggulan sebuah organisasi terutama dalam hal penguatan internal sumberdaya manusianya. Komitmen yang tinggi mendorong seseorang untuk selalu hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai yang berkomitmen tinggi akan memicu tindakan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Fitria & Amar, 2015). Penelitian ini merupakan tipe penelitian menggunakan analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen dikatakan baik. Hal ini menunjukkan komitmen kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Demikian juga Penelitian yang dilakukan (Septiani et al., 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja. Pembahasan

menggunakan Analisis Path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688. Hal ini menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Demikian juga penelitian yang dilakukan (Mujib & Indartono, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, sedangkan subjek penelitian sebanyak 105 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian sebesar $(\beta) 0,018$ ($p > 0,05$; $p = 0,174$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar 0,018.

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisumito, 2000).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedamaryanti, 2010).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam pekerjaan (Simamora, 2009).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003).

2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator Lingkungan Kerja yaitu (Nitisumito, 2000) :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan kerja
3. Hubungan antar bawahan dengan Pimpinan
4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

2.1.3.3. *Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai menjadi 7 faktor yakni(Nitisumito, 2000):

1. Warna; merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja; apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan; dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Sirkulasi udara yang baik; akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
5. Jaminan terhadap keamanan; menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan; faktor yang dimaksud merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang; merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.1.3.4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja

Lingkungan kerja fisik yang terlihat belum sepenuhnya bisa mendukung terbentuknya disiplin kerja. Kantor kerja yang merupakan bangunan tak nyaman serta desain tempat kerja yang kurang *up to date* dapat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dan enggan untuk bersikap disiplin. Semakin kondusif

lingkungan kerja maka semakin besar munculnya sikap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal utama yang menjadi penentu aktivitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk fisik maupun non-fisik. Peralatan kerja, fasilitas penunjang kerja serta desain tempat kerja termasuk bagian lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik berupa relasi sosial atau hubungan kerja dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak pada kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan kecenderungan karyawan untuk berbuat tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Armansyah, 2013). Penelitian ini merupakan tipe penelitian menggunakan analisis Regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dikatakan baik. Hal ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Demikian juga penelitian yang dilakukan (Mujib & Indartono, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Jenis penelitian ini adalah

penelitian survei, sedangkan subjek penelitian sebanyak 105 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian sebesar $(\beta) 0,219$ ($p > 0,05$; $p = 0,254$). Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,0047.

Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin merupakan perasaan taat akan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Barry, 2012), Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib).

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segalaaturan/keputusan yang telah ditetapkan(Muchadarsyah, 2013). Disiplin kerjaadalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013).

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum karyawan yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan karyawan selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2010).

Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma- normaatau aturan-aturan yang ditetapkan(Siagian, 2000).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu(Mangkunegara, 2014):

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnyaadalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi yang melanggar.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang supaya tetap menaati peraturan yang berlaku. Seseorang pekerja yang bersiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya, demikian juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib, belum akan efisien tugasnya bila tidak memiliki keahlian pada bidang tugasnya (Anoraga, 2010).

Tujuan utama tindakan disiplin adalah untuk mengarahkan perilaku karyawan demi kepentingan organisasi dan tercapai sasaran. Pelaksanaan disiplin itu diatur dalam kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan bidang personal. Peraturan-peraturan itu meliputi prosedur yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi, tugas dan pekerjaan seperti absensi, pencurian, penyalahgunaan wewenang dan keselamatan kerja. Disiplin dapat dibedakan menurut tingkatannya, yaitu (Anoraga, 2010):

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) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia, misalnya disiplin kesatuan-kesatuan atau perkumpulan - perkumpulan tertentu misalnya disiplin dalam olahraga.
3. Disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat tertentu terhadap aturan - aturan, nilai yang berlaku secara nasional. Disiplin ini sudah menjadi budaya nasional, sudah menjadi milik bangsa.

Disiplin kerja dapat bermanfaat dan efektif dengan langkah berikut (Anoraga, 2010):

1. Usahakan setiap pelanggaran mengoreksi kesalahannya.
2. Tekankanlah pada setiap anggota kelompok betapa pentingnya bagiannya serta sumbangsinya terhadap usaha-usaha kelompok.
3. Ikutilah penyeragaman disiplin.
4. Gunakanlah kartu-kartu disiplin.
5. Gunakanlah catatan-catatan tindakan disiplin yang diambil
6. Bilamana terdapat adanya serikat buruh usahakanlah agar tercapai bantuannya untuk menegakkan disiplin.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Kedisiplinan adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2013),:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja,

mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan	Untuk menganalisis bagaimana Pengaruh	Metode Kuantitatif	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap

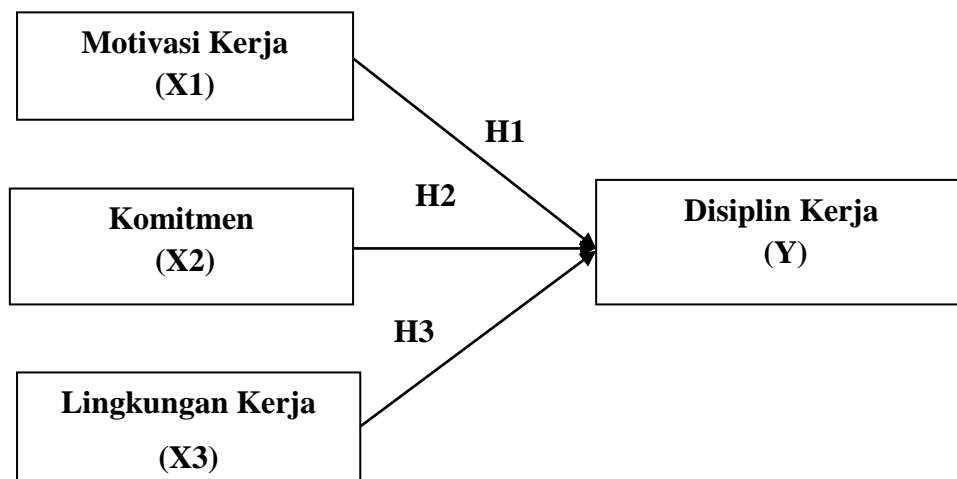
	Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar Fitria dan Syamsul Amar (2013)	motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar		Disiplin Kerja Pegawai
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY) Miftachul Mujib dan Setyabudi Indarto (2016)	Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)	Metode Kuantitatif	Lingkungan Kerja dan Komitmen berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

3.	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang) Maulya Septiani dkk (2016)	Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang)	Metode Kuantitatif	Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
4.	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima. Sugiyatmi dkk (2016)	Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima.	Metode Kuantitatif	Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan
5.	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin	Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi	Metode Kuantitatif	Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

	Kerja Pelaksana Pemerintahan Desa Warginanggung Gambiran Banyuwangi M. Bisri Wahid dkk (2012)	terhadap Disiplin Kerja Pelaksana Pemerintahan Desa Warginanggung Gambiran Banyuwangi		
--	---	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian teori maka, kerangka penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Data yang diolah oleh Peneliti

2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan dari hasil penelitian berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.