

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2007) kata “disiplin” berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib, yang di dalamnya terdapat dua faktor yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan (Anoraga, 2009).

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif mengenai sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil atau target yang optimal. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006).

Nitisemito (2010) mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Handoko (2012), disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Sedang menurut Siagian (2011) disiplin 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 dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Nawawi (2006) mengemukakan bahwa secara umum disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2011) terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu:

a. 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 para karyawan berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif

Karyawan yang melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.

Mangkunegara (2013) bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan para pegawainya agar berdisiplin diri, dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Sedangkan disiplin korektif mengarahkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi aturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

a. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Saydam (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawannya.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, frekuensi kehadiran, tingkat

kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

4. Peraturan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja, antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peraturan disiplin kerja adalah, peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan tingkah laku, dan peraturan bekerja.

5. Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2011) tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan:
 - 1) Teguran lisan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

- b. Sanksi pelanggaran sedang
 - 1) Penundaan kenaikan gaji
 - 2) Penurunan gaji
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat

- c. Sanksi pelanggaran berat
 - 1) Penurunan pangkat
 - 2) Pembebasan dari jabatan
 - 3) Pemberhentian
 - 4) Pemecatan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sanksi disiplin kerja yaitu, sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran sedang, dan sanksi pelanggaran berat.

B. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari budhi atau akal. Demikian, kebudayaan itu dapat diartikan hal-hal yang bersangkutan dengan budi dan akal. Selain itu "kebudayaan" adalah perkembangan dari majemuk budi-daya, artinya daya dari budi, kekuatan dari akal (Koentjaraningrat, 2004).

Sedangkan menurut Suparyadi (2015) budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja.

Menurut Supriyadi & Triguno (2006) suatu budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja.

Kenna & Beech (2000) mendefinisikan budaya kerja merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Nawawi (2003) menyatakan budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, tetapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Paramita (dalam Ndraha, 2012) mendefinisikan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Umam (2012) mendefinisikan budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan

menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.

Pabundu (2008) mendefinisikan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integritasi internal.

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

2. Elemen Budaya Kerja

Menurut Suparyadi (2015) terdapat elemen-elemen budaya kerja, antara lain:

a. Sikap terhadap pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan merupakan suatu keyakinan sebagai hasil dari mempresepsikan tentang pekerjaan, yang mana persepsi ini didasarkan pada nilai-nilai yang dianut atau yang dimiliki oleh individu. Sikap memiliki dua kemungkinan yang saling bertolak belakang, seperti suka-tidak suka, setuju-tidak setuju, mendukung-menolak, dan sebagainya. Sikap terhadap pekerjaan meliputi suka bekerja, rasa tanggung jawab, dan rela berkorban.

b. Perilaku kerja

Nilai perilaku kerja terbagi menjadi dua, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental. Nilai terminal adalah sesuatu yang menjadi tujuan hidup seseorang. Sedangkan nilai instrumental adalah cara-cara yang digunakan, tindakan atau perilaku seseorang dalam mewujudkan nilai terminal tersebut. Perilaku kerja meliputi disiplin, kerja keras, kreatif, kerja sama, mandiri, dan suka membantu rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa elemen-elemen budaya kerja adalah, sikap terhadap pekerjaan dan perilaku kerja.

3. Faktor-faktor Pembentuk Budaya Kerja

Menurut Suparyadi (2015) terdapat faktor-faktor pembentuk budaya kerja, antara lain:

a. Nilai-nilai

Para ahli menyatakan bahwa budaya itu diwariskan dari generasi ke generasi atau dipelajari. Artinya bahwa nilai-nilai sebagai bagian dari budaya yang dimiliki oleh seseorang itu diterima atau dipelajari dari orangtua, keluarga atau masyarakat. Oleh karena itu, nilai-nilai yang dianut atau dimiliki oleh seseorang itu juga dapat berubah, namun perubahannya sangat tergantung pada tingkat fluiditas nilai-nilai tersebut. Apabila sebagian besar nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan baru sudah sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja organisasi, dan sebagian kecil lainnya memiliki tingkat fluiditas tinggi, maka karyawan baru ini akan

cepat menyatu dengan lingkungan kerjanya maupun tuntutan pekerjaannya.

b. Kepribadian

Salah satu atribut kepribadian utama yang dimiliki manusia adalah *locus of control*. Seseorang dengan *locus of control internal* cenderung memiliki kemandirian yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi, dan rasa tanggung jawab pribadi yang besar. Sebaliknya, seseorang dengan *locus of control external* memiliki kecenderungan disiplin dan rasa tanggung jawab yang rendah, suka menyalahkan orang lain, dan tidak mandiri.

c. Pendidikan

Pendidikan atau pembelajaran merupakan suatu proses transfer ilmu pengetahuan dengan tujuan untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik daripada sebelumnya, dan perubahan perilaku ini bersifat permanen. Perubahan perilaku ini disebabkan oleh adanya pemahaman baru tentang sesuatu yang berbeda daripada pemahaman yang sebelumnya telah dimiliki oleh seseorang. Perubahan pemahaman dapat berpengaruh terhadap nilai-nilai yang dianut oleh seseorang, baik yang bersifat menguatkan atau melemahkan. Orang yang berpendidikan lebih tinggi sangat mungkin dan dapat menerima bahwa untuk berhasil dalam pekerjaan dan karier maka ia harus bekerja keras, kreatif dan produktif.

d. Pengalaman

Seseorang yang telah bekerja dalam waktu yang cukup lama, biasanya memiliki pengalaman yang cukup banyak. Pengalaman memberikan bukti nyata tentang suatu kejadian atau proses tentang sesuatu yang kadang-kadang berbeda dengan teori yang diperoleh dari

suatu proses pendidikan atau pembelajaran. Seperti halnya pendidikan atau pembelajaran, pengalaman juga memberikan pengetahuan baru kepada seorang individu sehingga hal ini dapat menambah kemampuan penalaran pada individu tersebut, yaitu kemampuan penalarannya lebih komprehensif. Oleh karena itu, pengalaman juga dapat berpengaruh terhadap nilai-nilai budaya kerja yang dianut oleh seseorang, baik yang bersifat menguatkan maupun melemahkan.

e. Budaya organisasi

Organisasi besar telah memiliki apa yang mereka namakan sebagai budaya organisasi atau perusahaan. Namun, banyak diantaranya yang implementasinya tidak nampak atau dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang dimiliki masih bersifat *intangible*, belum *tangible*. Budaya organisasi yang *tangible* dapat membentuk dan memperkuat budaya kerja, sedangkan yang bersifat *intangible* tidak akan mampu memperkuat bahkan tidak mampu membentuk budaya kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pembentuk budaya kerja adalah, nilai-nilai, kepribadian, pendidikan, pengalaman, dan budaya organisasi.

4. Karakteristik Budaya Kerja

Robbins (2006) menyebutkan tujuh karakteristik dari budaya kerja dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Tingkat tanggung jawab individu.
- b. Struktur.

- c. Bimbingan atau bantuan dari atasan.
- d. Perkenalan pekerjaan.
- e. Penghargaan.
- f. Tingkat konflik yang muncul.
- g. Tingkat dorongan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya kerja adalah, tingkat tanggung jawab individu, struktur, bimbingan atau bantuan dari atasan, perkenalan pekerjaan, penghargaan, tingkat konflik yang muncul, dan tingkat dorongan kepada karyawan.

5. Fungsi Budaya Kerja

Budaya mempunyai sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang ada di dalam maupun di luar organisasi.

Schein (1991) menyebutkan enam fungsi budaya kerja sebagai berikut:

- a. Untuk mengatasi permasalahan integritas internal.
- b. Untuk berbahasa.
- c. Untuk berkomunikasi.
- d. Sebagai kesempatan atau konsensus internal.
- e. Sebagai kekuasaan dan aturannya.
- f. Hubungan anggota organisasi, imbalan, dan saksi.

Chatab (2007) menyebutkan empat fungsi budaya kerja sebagai berikut:

- a. Identitas.
- b. Pengikat/pemersatuan.
- c. Sumber inspirasi.
- d. Sumber penggerak dan pola perilaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya kerja adalah, untuk mengatasi permasalahan integritas internal, berbahasa, berkomunikasi, sebagai kesempatan atau konsensus internal, sebagai kekuasaan, dan hubungan anggota organisasi, imbalan, dan saksi.

6. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Umam (2012) manfaat yang diperoleh dalam melaksanakan budaya kerja, antara lain:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan.
- c. Menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki serta cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal, seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan sebagainya).

d. Mengurangi laporan berupa data dan informasi yang salah dan palsu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat budaya kerja adalah mengubah sikap atau perilaku, meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja, menjamin keterbukaan, dan membangun kebersamaan

C. Hubungan Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PD.

Owabong Purbalingga

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2006). Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat suatu kegiatan manusia yang bekerja secara bersama-sama. Melalui organisasi serta koordinasi antar setiap individu untuk mencapai beberapa tujuan umum, melalui pembagian pekerjaan dan fungsi serta tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

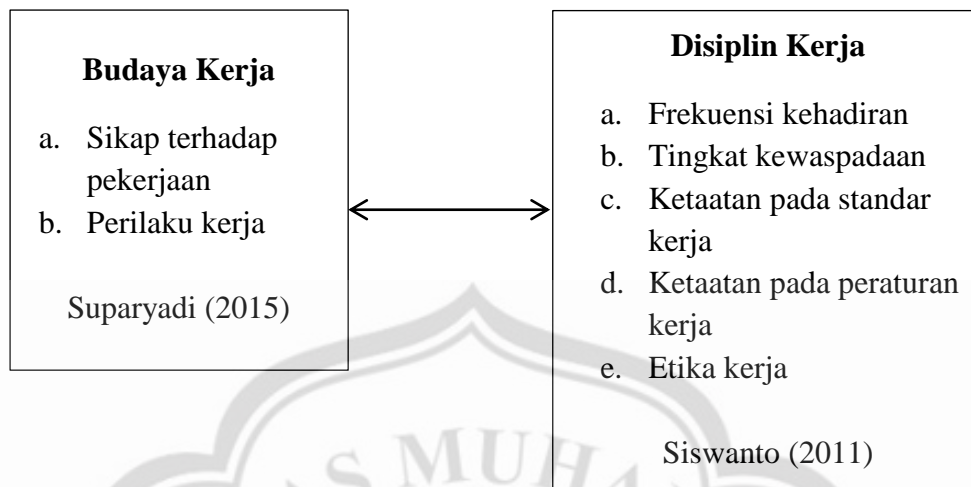
Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban (Nawawi, 2006). Suatu nilai-nilai tersebut akan menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap yang akan menjadi perilaku dan tindakan dalam melakukan pekerjaannya yang disebut budaya kerja (Suparyadi & Triguno, 2006).

D. Kerangka berfikir

Menurut Rivai & Sagala (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Suparyadi (2015) budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut selalu berperilaku tertentu dalam bekerja.

Bahwa diprediksikan budaya kerja berhubungan erat dengan disiplin kerja karyawan. Tetapi kecenderungan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, apabila dilaksanakan tidak mengikuti aturan-aturan manajemen maka akan menurunkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka apabila budaya kerja baik, maka disiplin kerja tinggi.



Gambar 1. Bagan Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di PD. Owabong Purbalingga.