

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2004) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010).

Sastrohadiwiryo (2005) mendefinisikan disiplin kerja sebagai 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 melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Aritonang (2005) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja merupakan tindakan seorang pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Mereka

menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2001) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa tokoh mengenai pengertian disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan kesediaan untuk mendapat sanksi jika melanggar peraturan yang ada.

2. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator:

- a. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan kepada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan kepada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e. Bekerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) menyebutkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran, Seorang karyawan dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu kerja, Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.
- c. Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan yaitu jika karyawan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.
- d. Kepatuhan terhadap aturan, Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e. Produktivitas kerja, Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- f. Pemakaian seragam, Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.
- g. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja didalamnya terdapat aspek

kehadiran karyawan, ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada, ketaatan terhadap standart kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi serta bekerja etis. Selain itu sikap yang menggambarkan disiplin kerja yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Berdasarkan aspek disiplin kerja tersebut, aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap standart, tingkat kewaspadaan, yang tinggi dan bekerja etis.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kartono (2002) bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, adalah

- a. Nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin.
- b. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya.
- c. Kondisi ekonomi perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.
- d. Pegawai yang tidak merasa aman. Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan 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 pekerjaannya tersebut.
- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja 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 diberikan 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 perusahaan akan semakin baik.
- e. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, pengawasan, besar/kecilnya pemberian kompensasi, ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin

dalam mengambil tindakan, ada/tidaknya pengawasan pimpinan, ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan. Dalam melakukan penelitian faktor disiplin kerja yang akan dipakai adalah faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2009) karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sehingga penulis ingin membuktikan kembali hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja.

B. Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

Menurut Sunaryo (2004) konsep diri merupakan cara individu dalam melihat pribadinya secara utuh, menyangkut fisik, emosi, intelektual, sosial, dan spiritual. Konsep diri adalah inti pola kepribadian (Hurlock, 1999). Konsep diri diartikan sebagai cara pandang diri manusia dalam melakukan penilaian pada dirinya sendiri (Puspasari, 2007). Konsep diri merupakan cara individu dalam melihat pribadinya secara utuh, menyangkut fisik, emosi, intelektual, sosial dan spiritual (Sunaryo, 2004). Rakhmat (2003) mengatakan bahwa konsep diri adalah cara individu tersebut memandang atau melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Konsep diri merupakan hal penting yang akan menentukan bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri.

Brooks (dalam Rahmat, 2000) menjelaskan konsep diri sebagai pandangan dan perasaan mengenai diri sendiri. Persepsi mengenai diri sendiri dapat bersifat psikis, sosial, dan fisik. Konsep diri dapat berkembang menjadi konsep diri positif atau negatif. Menurut Murdoko (2006) konsep diri negatif ataupun positif dapat terbentuk karena beberapa hal, tetapi yang paling

menentukan adalah cara pandang kita terhadap diri sendiri. Semakin kita berpandangan negative, yang muncul adalah konsep-konsep negative tentang diri sendiri. Sebaliknya, semakin kita mempunyai pandangan yang positif tentang diri kita, konsep yang kita miliki pun cenderung positif juga. Menurut Mudrika (2011) konsep diri yang diharapkan adalah konsep diri positif. Hal ini karena individu dengan konsep diri positif akan lebih berarti dan efektif dalam lingkungan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai konsep diri maka dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan bagaimana individu memandang dan menilai diri sendiri.

2. Aspek-aspek Konsep Diri

Ghufroon (2010) mengatakan konsep diri terdiri dari tiga dimensi atau aspek diantaranya :

- a. Pengetahuan. pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu di dalam benaknya terdapat satu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan atau kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan lain lain.
- b. Harapan. Saat tertentu, seseorang mempunyai suatu aspek pandangan tentang dirinya. Individu juga mempunyai satu aspek pandangan tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan. Singkatnya, individu mempunyai harapan bagi dirinya untuk menjadi diri yang ideal. Diri yang ideal sangat berbeda pada masing-masing individu.

- c. Penilaian. Dalam penilaian, individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Apakah bertentangan dengan 1) “siapakah saya”, pengharapan bagi individu; 2) “seharusnya saya menjadi apa”, standar bagi individu. Hasil penilaian tersebut disebut harga diri. Semakin tidak sesuai antara harapan dan standar diri, maka akan semakin rendah harga diri seseorang.

Hurlock (1999), mengemukakan bahwa konsep diri memiliki dua aspek, yaitu:

- a. Fisik. Aspek ini meliputi sejumlah konsep yang dimiliki individu mengenai penampilan, kesesuaian dengan jenis kelamin, arti penting tubuh, dan perasaan gengsi di hadapan orang lain yang disebabkan oleh keadaan fisiknya. Hal penting yang berkaitan dengan keadaan fisik adalah daya tarik dan penampilan tubuh dihadapan orang lain. Individu dengan penampilan yang menarik cenderung mendapatkan sikap sosial yang menyenangkan dan penerimaan sosial dari lingkungan sekitar yang akan menimbulkan konsep yang positif bagi individu.
- b. Psikologis. Aspek ini meliputi penilaian individu terhadap keadaan psikis dirinya, seperti rasa percaya diri, harga diri, serta kemampuan dan ketidakmampuannya. Penilaian individu terhadap keadaan psikis dirinya, seperti perasaan mengenai kemampuan atau ketidakmampuannya akan berpengaruh terhadap rasa percaya diri dan harga dirinya. Individu yang merasa mampu akan mengalami peningkatan rasa percaya diri dan harga diri,

sedangkan individu dengan perasaan tidak mampu akan merasa rendah diri sehingga cenderung terjadi penurunan harga diri.

Berdasarkan uraian aspek konsep diri menurut beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa aspek konsep diri didalamnya terdapat aspek fisik, psikologis, pengetahuan, harapan dan penilaian. Dalam penelitian ini aspek yang akan digunakan adalah aspek konsep diri menurut Ghufron dkk (2010). cenderung akan menjadi karyawan yang bersikap positif seperti ketaatan yang tinggi atau taat terhadap peraturan.

C. Hubungan antara Konsep Diri dengan Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Simamora (2004), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan merupakan harta penting dalam perusahaan dan melalui karyawanlah perusahaan akan dapat mencapai tujuan (Aji, 2016). Menurut Hurlock (2004) karyawan dengan konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan *good self-esteem*, *good self-confidence*, dan kemampuan melihat diri secara realistis.

Ghufron dkk, (2010) menyebutkan bahwa pengetahuan merupakan apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu di dalam benaknya terdapat satu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan atau kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan lain lain. Menurut Suhartini (2015) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini sejalan dengan aspek disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu ketaatan peraturan.

Harapan merupakan saat seseorang mempunyai suatu aspek pandangan tentang dirinya. Individu juga mempunyai satu aspek pandangan tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan. Harapan karyawan dan kemampuan perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghindari bekerja dengan tindakan yang tidak pantas. Hal ini sejalan dengan pendapat Suyadi (1999) adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Penilaian, dalam penilaian individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Karyawan dengan penilaian yang positif cenderung akan menjadi karyawan yang memiliki sikap positif seperti ketaatan yang tinggi. Ismail (2001) menjelaskan bahwa individu dengan penilaian diri positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri, sikap positif tersebut seperti ketaatan akan peraturan dan ketaatan terhadap standar kerja. Berdasarkan uraian diatas terdapat hubungan antara aspek-aspek konsep diri

dengan aspek disiplin kerja yaitu pengetahuan yang merupakan kognitif seseorang karyawan yang dapat mempengaruhi ketaatan karyawan terhadap peraturan. Harapan merupakan saat seseorang mempunyai aspek pandang tentang dirinya menjadi apa di masa depan maka karyawan akan bekerja dengan etis. Penilaian diri positif cenderung akan menjadikan karyawan yang bersikap positif seperti ketaatan yang tinggi atau taat terhadap peraturan.

D. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja. Semakin positif konsep diri yang diterimakaryawan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja. begitu pula sebaliknya,. Semakin negatif konsep diri yang diterimakaryawan maka semakin rendah pula disiplin kerja pada karyawan.