

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.DISPLIN

2.1.1. Pengertian Displin

Displin berasal dari kata “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan diri dalam menaati aturan-aturan tertentu. Dalam konteks organisasi atau instansi, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku secara konsisten.

Menurut Hasibuan (2017:193) “Displin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Displin bukan hanya soal hukuman atau sanksi, tetapi mencerminkan tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugasnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015 : 129) “Displin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankan dengan baik.

Kemudian Menurut Rivai (2014:825) “Displin adalah suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling utama, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku taat terhadap aturan yang berlaku dalam suatu

organisasi atau instansi yang mencerminkan kesadaran, tanggungjawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tertib.

2.1.2. Jenis-Jenis Displin

Menurut Sutrisno (2010), displin dapat dibagi menjadi :

1. Displin Preventif : upaya untuk mendorong pegawai agar tidak melakukan pelanggaran.
2. Displin korektif : Tindakan koreksi terhadap pelanggaran yang telah terjadi.

Sedangkan menurut Rivai (2014:829) disiplin dibedakan menjadi:

1. Disiplin Positif: Disiplin yang timbul atas dasar kesadaran pribadi dan komitmen untuk mematuhi aturan tanpa paksaan.
2. Disiplin Negatif: Disiplin yang muncul karena adanya tekanan atau ketakutan terhadap sanksi dan hukuman jika melanggar aturan.

Kemudian menurut Siagian (2014:309) menjelaskan bahwa disiplin kerja dalam organisasi dapat dibedakan menjadi:

1. Disiplin Pribadi: Disiplin yang berasal dari diri sendiri berdasarkan kesadaran moral atau tanggung jawab individu.
2. Disiplin Struktural: Disiplin yang ditegakkan oleh organisasi melalui kebijakan, aturan, dan sanksi formal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terdiri dari berbagai jenis yang mencerminkan pendekatan organisasi dalam mengelola kepatuhan pegawai, baik melalui pembinaan yang bersifat pencegahan (preventif), perbaikan (korektif), pendekatan kesadaran diri (positif), maupun melalui sanksi (negatif). Keberhasilan organisasi dalam menerapkan jenis disiplin yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja dan budaya kerja yang baik.

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Displin

Menurut Veithzal Rivai (2014:833) menjelaskan beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan: Pegawai akan lebih disiplin jika mereka memahami tujuan organisasi dan merasa mampu mencapainya.
2. Keteladanan Pimpinan: Pemimpin yang memberi contoh baik akan mendorong pegawai bersikap disiplin.
3. Keadilan: Rasa keadilan dalam perlakuan dan pemberian sanksi akan memotivasi pegawai menaati aturan.
4. Sanksi Hukuman: Sanksi yang tegas namun adil dapat memperkuat kepatuhan pegawai terhadap peraturan.
5. Pengawasan: Pengawasan yang konsisten menunjukkan keseriusan organisasi dalam menegakkan disiplin.
6. Hubungan Kemanusiaan: Hubungan kerja yang harmonis menciptakan kenyamanan yang meningkatkan kedisiplinan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:195) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin pegawai antara lain:

1. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang adil dan tegas akan berpengaruh terhadap disiplin.
2. Imbalan/Sistem Penghargaan: Adanya penghargaan bagi pegawai yang disiplin akan memotivasi pegawai lain.
3. Peraturan yang Konsisten: Peraturan yang jelas dan konsisten akan meningkatkan kesadaran disiplin.
4. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang tertib dan teratur mempengaruhi perilaku disiplin pegawai.

Kemudian Menurut Siagian (2014:311) menambahkan bahwa:

1. Motivasi internal (dorongan dari dalam diri pegawai sendiri)
2. Motivasi eksternal (dorongan dari luar seperti pemimpin atau peraturan) sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja mencakup faktor internal seperti kesadaran diri, motivasi, dan kemampuan, serta faktor eksternal seperti keteladanan pimpinan, sistem penghargaan, sanksi, dan lingkungan kerja. Kombinasi antara faktor internal dan eksternal sangat menentukan sejauh mana pegawai mampu mematuhi aturan dan menunjukkan perilaku kerja yang disiplin.

2.1.4. Tujuan Displin

Menurut Mangkunegara (2015:130) “Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang produktif.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:195) menyatakan “Tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan agar dapat mengubah perilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.”

Sedangkan menurut Sutrisno (2010:88) “Tujuan dari disiplin adalah membentuk perilaku kerja yang positif dan profesional dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin adalah untuk menumbuhkan kepatuhan, tanggung jawab, dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas guna mencapai efisiensi, produktivitas, serta tujuan organisasi secara optimal. Disiplin juga membantu membentuk perilaku kerja yang konsisten dan profesional.

2.2.KERJA

2.2.1. Pengertian Kerja

Kerja adalah aktivitas fisik maupun mental yang dilakukan seseorang dengan tujuan menghasilkan suatu barang, jasa, atau pencapaian tertentu.

Kerja biasanya dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga, baik pemerintahan maupun swasta, untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Nawawi (2005:150) menyatakan bahwa “Kerja adalah serangkaian tugas atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jabatannya untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Sedangkan Mangkunegara (2015:9) “Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan menggunakan energi fisik dan mental.”

Kemudian Moekijat (2002:45) “Kerja adalah aktivitas yang memiliki tujuan tertentu dan dilakukan dengan menggunakan pikiran, tenaga, dan keahlian untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang secara sadar, baik secara fisik maupun mental, dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, baik secara individu maupun organisasi. Kerja melibatkan tanggung jawab, peran, dan target yang harus dipenuhi sesuai tugas yang diberikan.

2.2.2. Manfaat Kerja

Kerja tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga berperan penting dalam membentuk identitas, harga diri, dan kontribusi individu terhadap lingkungan sosial dan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:34) “Kerja memberikan manfaat utama berupa penghasilan, tetapi juga menjadi sarana bagi seseorang untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:12) “Melalui kerja, seseorang dapat mengembangkan potensi diri, memperluas pengalaman, serta memperoleh kepuasan psikologis dan sosial.”

Kemudian menurut Siagian (2014:75) “Manfaat kerja tidak hanya dilihat dari sisi ekonomi, tetapi juga dari sisi moral, sosial, dan spiritual yang berdampak pada keseimbangan hidup individu.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja memiliki manfaat yang luas, tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai media untuk membangun kepercayaan diri, keterampilan, pengalaman, dan peran sosial dalam masyarakat serta organisasi. Kerja membantu individu mencapai tujuan hidup dan berkontribusi pada pembangunan lingkungan kerja yang produktif.

2.2.3. Tujuan Kerja

Menurut Siagian (2014:78) “Tujuan kerja mencakup pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis serta partisipasi dalam mencapai sasaran organisasi.”

Sedangkan menurut Moekijat (2002:50) “Seseorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadi, seperti kesejahteraan ekonomi, dan tujuan organisasi, seperti produktivitas dan efisiensi.”

Kemudian menurut Robbins (2006:125) “Kerja memiliki tujuan intrinsik dan ekstrinsik, seperti mendapatkan upah, rasa bangga, serta pengembangan identitas diri.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, mengembangkan potensi diri, serta mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Kerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai media aktualisasi diri dan kontribusi sosial.

2.3.DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI

Disiplin kerja memegang peran sangat penting bagi pegawai di instansi pemerintah, termasuk di Dinas Pariwisata, karena mereka merupakan pelaksana kebijakan publik di bidang pariwisata dan pelayanan masyarakat. Tingkat kedisiplinan pegawai akan berpengaruh langsung terhadap mutu layanan, profesionalisme, serta pencapaian program-program kepariwisataan daerah.

Peran Disiplin Kerja Secara Spesifik pada Dinas Pariwisata :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik.

Pegawai yang disiplin akan lebih tertib dalam menjalankan tugas sesuai SOP, waktu kerja, dan etika pelayanan, sehingga

pelayanan terhadap masyarakat dan wisatawan menjadi lebih baik.

2. Mendorong Tercapainya Program Kerja Dinas.

Disiplin mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti agenda kegiatan promosi dan pengembangan pariwisata daerah secara maksimal.

3. Menciptakan Citra Positif Dinas Pariwisata.

Disiplin pegawai berdampak pada persepsi publik. Semakin profesional dan tepat waktu pelayanan yang diberikan, maka citra Dinas Pariwisata di mata masyarakat maupun wisatawan akan semakin baik.

4. Menumbuhkan Tanggung Jawab dan Kepedulian Terhadap Tugas

Pegawai yang disiplin lebih sadar akan tanggung jawabnya dalam menjaga, mengelola, dan mengembangkan potensi pariwisata daerah.

5. Meningkatkan Kinerja Tim dan Efektivitas Organisasi.

Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan membentuk budaya kerja yang positif dan produktif, sehingga mendukung efisiensi kerja secara keseluruhan di lingkungan Dinas.

2.4.Faktor Penghambat Kedisiplinan

Faktor penghambat kedisiplinan pegawai bisa beragam, namun beberapa faktor umum meliputi: kurangnya pemahaman tentang aturan, kurangnya

pengawasan, kurangnya motivasi, ketidakadilan dalam perlakuan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Berikut adalah beberapa faktor penghambat kedisiplinan pegawai secara lebih rinci:

1. Kurangnya Pemahaman Aturan:

- Jika aturan dan prosedur kerja tidak jelas atau tidak dipahami dengan baik oleh pegawai, mereka cenderung kurang disiplin dalam melaksanakannya.
- Penting untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami aturan yang berlaku dan konsekuensi dari pelanggaran aturan tersebut.

2. Kurangnya Pengawasan:

- Pengawasan yang lemah atau tidak efektif dapat membuat pegawai merasa bebas untuk melanggar aturan tanpa takut akan konsekuensi.
- Pengawasan yang baik, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat membantu menjaga kedisiplinan pegawai.

3. Kurangnya Motivasi:

- Pegawai yang tidak termotivasi cenderung kurang disiplin dalam bekerja.
- Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai, baik melalui insentif, penghargaan, maupun pengakuan atas kinerja yang baik.

4. Ketidakadilan dalam Perlakuan:

- Jika pegawai merasa diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja mereka, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan.
- Penting untuk memastikan bahwa semua pegawai diperlakukan secara adil dan setara, terutama dalam hal pemberian sanksi dan penghargaan.

5. Kondisi Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif:

- Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti terlalu panas, terlalu bising, atau terlalu sempit, dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja pegawai.
- Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan fokus.

6. Faktor Eksternal:

- Faktor-faktor eksternal seperti masalah pribadi, masalah keluarga, atau masalah keuangan juga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.
- Pimpinan perlu memberikan perhatian dan dukungan kepada pegawai yang sedang mengalami masalah, sehingga masalah tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

7. Kurangnya Keteladanan Pimpinan:

- Jika pimpinan tidak disiplin dalam menjalankan aturan, sulit bagi pegawai untuk menaati aturan tersebut.
- Pimpinan harus memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, agar pegawai terinspirasi untuk mengikuti jejaknya.

8. Sistem Pemberian Sanksi yang Tidak Konsisten:

- Jika sanksi tidak diterapkan secara konsisten kepada semua pegawai yang melanggar aturan, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan motivasi.
- Penting untuk memiliki sistem pemberian sanksi yang jelas, transparan, dan diterapkan secara konsisten.

Dengan mengatasi faktor-faktor penghambat ini, diharapkan kedisiplinan pegawai dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.5.Faktor Pendukung Kedisiplinan

Faktor pendukung kedisiplinan bisa berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal). Faktor internal meliputi kesadaran diri, motivasi, minat, dan bawaan (keturunan). Faktor eksternal meliputi lingkungan, dukungan orang tua dan guru, serta sarana dan prasarana yang memadai.

Faktor Internal:

1. Kesadaran Diri:

Pemahaman individu tentang pentingnya kedisiplinan untuk keberhasilan dan kebaikan diri sendiri.

2. Motivasi:

Dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan dan melakukan sesuatu dengan baik, termasuk mematuhi aturan.

3. Minat:

Ketertarikan dan kesenangan terhadap suatu kegiatan atau hal yang mendorong individu untuk melakukannya dengan disiplin.

4. Bawaan:

Faktor genetik atau sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang dapat mempengaruhi kecenderungan individu untuk disiplin.

Faktor Eksternal:

1. Lingkungan:

Lingkungan sosial, seperti keluarga, teman sebaya, dan masyarakat, yang dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kedisiplinan.

2. Dukungan Orang Tua dan Guru:

Peran serta orang tua dan guru dalam memberikan bimbingan, arahan, dan contoh perilaku disiplin.

3. Sarana dan Prasarana:

Fasilitas dan perlengkapan yang mendukung kegiatan, seperti tempat belajar yang nyaman, buku, dan alat tulis, yang dapat mempermudah individu untuk disiplin dalam belajar.

4. Teladan Pemimpin:

Contoh perilaku disiplin dari atasan atau pemimpin yang dapat memotivasi bawahan untuk ikut disiplin.

5. Penghargaan dan Sanksi:

Pemberian penghargaan untuk perilaku disiplin dan sanksi untuk pelanggaran disiplin dapat menjadi motivasi dan pengingat untuk menjaga disiplin.

6. Komunikasi Dua Arah:

Adanya komunikasi yang baik antara individu dan pihak lain, seperti atasan atau guru, dapat membantu dalam memahami aturan dan tujuan disiplin