

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Lateiner, disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ada pada karyawan atau pekerja yang membuat mereka menyesuaikan diri dengan sukarela untuk dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah diterapkan perusahaan¹⁵. Affandi mendefinisikan disiplin kerja sebagai peraturan yang dibuat untuk merubah suatu perilaku, juga sebagai cara untuk meningkatkan kepekaan dan kesanggupan seorang pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku ditempat kerja. Dari deskripsi tersebut, disiplin kerja merupakan suatu alat bagi organisasi atau lembaga untuk menjaga eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan memberlakukan disiplin kerja yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan¹⁶.

Menurut Siswanto, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup

¹⁵ Alfred, R.Lateiner. 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* Terjemahan Imam Soedjono, (Jakarta: Aksara Baru), 71.

¹⁶ Pandi Affandi, *Concept & Indicator Human Resources Management* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 1-2.

menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya¹⁷. Disiplin kerja menurut Sinambela adalah kemampuan seorang karyawan untuk secara teratur, tekun, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku serta tidak melanggar aturan-aturan perusahaan¹⁸.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan pada peraturan-peraturan yang berlaku ditempat kerja.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Alfred, R. Lateiner aspek disiplin kerja sebagai berikut¹⁹ :

a. Ketepatan waktu

Kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif adalah salah satu aspek penting dari disiplin kerja. Ini termasuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, dan menghindari penundaan pekerjaan.

b. Pemanfaatan sarana

Cara seorang karyawan menggunakan dan menjaga fasilitas serta peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan.

¹⁷ B.Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II*, 278.

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 239.

¹⁹ Alfred, R.Lateiner. 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* Terjemahan Imam Soedjono, 73.

c. Kepatuhan terhadap aturan

Kemampuan untuk mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja, baik itu terkait waktu, tata tertib, maupun kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

d. Memiliki tanggung jawab

Disiplin kerja juga mencakup rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas dengan penuh kesungguhan, tidak menunda-nunda, dan berusaha mencapai hasil yang terbaik.

3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :²⁰

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

²⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 194.

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.

4. Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam bentuk disiplin kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu²¹ :

1) Disiplin preventif.

²¹ M.Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"* (Bogor: PT.Penerbit IPB Press, 2012), 95-96.

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk membuat karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif bertujuan untuk mengarahkan agar karyawan disiplin dalam bekerja.

2) Disiplin korektif.

Disiplin korektif merupakan upaya yang bertujuan untuk menggerakkan karyawan dalam merangkum suatu peraturan agar tetap patuh terhadap peraturan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan di perusahaan atau organisasi. Dalam disiplin korektif ini jika karyawan melanggar peraturan-peraturan yang ada maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi yang bertujuan untuk membantu karyawan memperbaiki diri dan mematuhi kembali peraturan-peraturan yang ada.

B. Self Control

1. Pengertian *Self Control*

Menurut Averill *self control* merupakan variabel psikologis yang sederhana karena didalamnya tercakup tiga konsep yaitu kemampuan individu dalam memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara

menginterpretasi serta kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini²².

Gottfredson dan Hirschi mendefinisikan *self control* sebagai kemampuan untuk melepaskan tindakan yang memberikan kesenangan jangka pendek, dan itu juga memiliki konsekuensi negatif bagi pelakunya dan juga kemampuan untuk bertindak demi kepentingan yang memberikan kepentingan jangka panjang. Tingkat *self control* individu dipengaruhi oleh keluarga atau lingkungannya. Setelah terbentuk, perbedaan pengendalian diri mempengaruhi kemungkinan kenakalan dimasa kanak-kanak dan remaja dan kejahatan dikehidupan selanjutnya²³. Ghufon mengemukakan *self control* atau kontrol diri sebagai suatu kemampuan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengendalikan faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk memperlihatkan diri dalam melakukan sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan merubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, dan menutupi perasaannya²⁴.

Neila mendefinisikan *self control* sebagai upaya individu dalam mengesampingkan atau menunda reaksi otomatis, kebiasaan, perilaku

²² Averill, J.F. "Personal Control Over Aversive Stimuli and Its Relationship to Stress". *Psychological Bulletin*, No.80. 1973.

²³ Gottfredson, M.R., & Hirschi, T. (2017). Self-control and Opportunity In *Control Theories Of Crime and Delinquency* (pp.5-20).

²⁴ M.Nur Ghufon, Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2010), 20-21.

yang dibawah sejak kecil, emosi, atau hasrat yang dapat mengganggu pencapaian tujuan utama. *Self control* ini dilakukan dengan sungguh-sungguh termasuk dengan cara merubah pola piker, perasaan, ataupun tindakan-tindakan demi mencapai tujuan besar²⁵.

Dari penjelasan diatas mengenai *self control*, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self control* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menahan dorongan-dorongan yang dapat merugikan atau kurang menguntungkan, seperti kemampuan untuk menentukan keputusan dan tindakan yang akan dilakukan, menahan hasrat untuk melakukan sesuatu yang dapat menghambat tujuan utamanya, dan mampu dalam membaca situasi.

2. Aspek-Aspek Self Control

Averill dalam Ghufon menjelaskan ada 3 aspek dalam *self control*, yaitu : kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*cognitive control*), mengontrol keputusan (*decisional control*)²⁶.

a. Kontrol perilaku (*behavior control*)

Kontrol perilaku merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri pada suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan dalam mengontrol perilaku ini dibagi menjadi 2 komponen, yaitu :

²⁵ Neila Ramadhani,dkk, *Psikologi Untuk Indonesia Tangguh dan Bahagia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 56.

²⁶ M.Nur Ghufon, Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*, 29-31.

- 1) Kemampuan mengatur pelaksanaan, yaitu kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan suatu keadaan, dirinya sendiri, orang lain, atau faktor lain diluar dirinya.
- 2) Kemampuan memodifikasi stimulus, yaitu kemampuan untuk mengetahui bagaimana, dan kapan suatu stimulus yang tidak diinginkan dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan, diantaranya mencegah atau menghindari stimulus, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan membatasi intensitasnya.

b. Kontrol kognitif (*cognitive control*)

Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menilai, menginterpretasi, atau menghubungkan suatu kejadian untuk mengurangi suatu tekanan. Kontrol kognitif ini terdiri dari 2 komponen, yaitu :

1) Memperoleh informasi

Dengan memiliki informasi mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan.

2) Melakukan penilaian

Individu berusaha menilai dan mengartikan suatu peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara objektif.

c. Mengontrol keputusan (*decisional control*)

Kemampuan individu dalam memilih suatu keputusan yang telah ia yakini dan telah dikehendaki. *Self control* akan berfungsi dengan baik jika terdapat kesempatan, kebebasan dalam diri individu untuk menentukan berbagai tindakan yang ada.

3. Faktor-Faktor Self Control

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self control* terbagi menjadi 2, yaitu²⁷:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi *self control* adalah usia. Seiring dengan bertambahnya usia individu bertambah juga interaksi dan juga komunitas, serta pengalamannya. Mereka akan belajar merespon kekecewaan, kesenangan, ketidaksukaan, kegagalan, dan pada akhirnya mereka akan belajar cara mengendalikannya. Untuk itu semakin bertambahnya usia seseorang individu maka ia akan semakin baik pula kemampuan *self control*nya.

²⁷ M.Nur Ghufroon, Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*, 32.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi *self control* diantaranya yaitu lingkungan keluarga dan sekitar. Misalnya, dapat dilihat ketika orang tua mengajarkan kedisiplinan kepada anak agar terbentuk kepribadian yang baik dan dapat mengendalikan perilaku menyimpang anak.

C. Dinamika Hubungan Antara Self Control dengan Disiplin Kerja

Self-control dan disiplin kerja saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. *Self-control* memungkinkan individu untuk tetap fokus, menghindari gangguan, dan membuat keputusan yang tepat, yang semuanya mendukung perilaku disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, disiplin kerja yang kuat membantu individu untuk membangun kebiasaan positif yang meningkatkan kontrol diri, menciptakan siklus yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan profesional²⁸.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban semestara dari suatu masalah yang hendak diteliti²⁹.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada hubungan positif antara *self control* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan.

²⁸ Ahmad Susanto, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 119.

²⁹ Dodiet Aditya S, *Hipotesis*, (Surakarta: Poltekkes Kemenkes Surakarta, 2014), 2.

Ho : Tidak ada hubungan negatif antara *self control* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan.