

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen organisasi

Menurut (Wibowo, 2015), komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Priansa (2014) komitmen organisasi adalah konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral bagi organisasi. Sopiah (2008) menjelaskan komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap seseorang yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa adanya paksaan.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Sutrisno 2013) Komitmen diasumsikan juga merfleksikan dampak dari kesesuaian antara individu dengan organisasi. Pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan prefensi individu akan menjadi penguat bagi individu tersebut, yang kemudian akan mempengaruhi komitmen organisasi. Sopiah (2010) mendefinisikan komitmen organisasi identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya keinginan untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku individu yang menginginkan untuk tetap dalam organisasi dan bertahan untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja. Pegawai yang baru beberapa tahun kerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi.

Menurut Meyer dan Allen dalam Darmawan (2013) ada 3 dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan(*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan diorganisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaannya saat ini

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi

- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

2.1.4 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2012) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai :
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.

- b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
- a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Keikutsertaan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang

dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukannya dipaksa.

2.1.6 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Gary Dessler dalam Sopiah (2018) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. *Make it charismatic :*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2. *Build the tradition :*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus – menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3. *Have comprehensif grievance procedures :*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extensive two way communications :*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. *Create a sense of community* :

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai – nilai kebersamaan.

6. *Build value-based homogeneity* :

Membangun nilai – nilai yang didasarkan adanya kesamaan.

7. *Get together* :

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

8. *Promote from within* :

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern sebelum merekrut karyawan dari luar.

9. *Commit to Actualizing* :

Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

2.1.7 Cara Menumbuhkan Komitmen

Menurut Luthans (2016), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi terlaksanakan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi jika dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi. Hal ini dibutuhkan untuk

saling mendukung diantara para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena karyawan yang dipercaya menerima tujuan organisasi tersebut telah dipilih dan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan

Keterlibatan karyawan dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.

3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi.

2.2 Pengawasan

Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu kerja sama instansi atau organisasi agar berkesinambungan di suatu kegiatan dapat terjaga sehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan. Pengawasan juga sangat penting mengawasi segala aktifitas kegiatan perusahaan.

Dale yang dikutip Winardi (2011) mengatakan bahwa : Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengawasasn merupakan pengamatan, memperbaiki dan meluruskan bila terjadi penyimpangan agar tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan harapan.

Menurut Robbins dan Coulter alih bahasa Handoko (2010) mengemukakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses megoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Menurut Terry yang diterjemahkan oleh Molan (2009) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai

mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Handayani (2010) mengemukakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan pemimpin untuk mengawasi pelaksanaan, hasil kinerja dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya jika terjadi penyimpangan bisa diatasi sedini mungkin.

2.2.1 Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut Silalahi (2013) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

2.2.2 Macam-macam Pengawasan

Macam-macam pengawasan menurut Handayani (2010) adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan dari dalam

Pengawasan dari dalam adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/unit ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi. Data dan informasi ini digunakan pimpinan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan dan menilai kebijaksanaan pimpinan. Dengan demikian pimpinan dapat meninjau kembali kebijaksanaan yang telah dikeluarkan dan melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengawasan dari luar

Pengawasan dari luar adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu. Aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah aparat pengawasan yang bertindak atas nama atasan dari pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya.

3. Pengawasan preventif

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud daripada pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan dalam pelaksanaan. Pengawasan preventif dapat dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut:

- a. Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerja.

- b. Membuat manual/pedoman sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Menentukan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawabnya.
- d. Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan pegawai dan pembagian pekerjaannya.
- e. Menentukan sistem pemeriksaan, koordinasi dan pelaporan.
- f. Menetapkan sanksi-sanksi terhadap orang yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan represif

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan apabila mengacu pada Lembaga Administratif Negara Republik Indonesia dalam bukunya Sistem Administratif Negara Republik Indonesia mengemukakan macam-macam pengawasan. Macam-macam pengawasan Lembaga Administratif Negara Republik Indonesia sebagai berikut :

1. Subjek yang melakukan pengawasan Berdasarkan subjek yang melakukan pengawasan, dalam sistem Administrasi Negara Republik Indonesia dikembangkan empat macam pengawasan yaitu :
 - a. Pengawasan Melekat (waksat), yaitu pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang di pimpinnya.

- b. Pengawasan Fungsional (wasnal), ialah pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokoknya melakukan pengawasan. Seperti ijen, itwilprop, BKPP dan Bapeka.
- c. Pengawasan legislatif (wesleg), yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Lembaga Perwakilan Rakyat baik di pusat (DPR) maupun di daerah (DPRD), pengawasan ini merupakan pengawasan politik (Waspol).
- d. Pengawasan Masyarakat (wasmas), ialah pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat, seperti termuat dalam media massa

2. Cara Pelaksanaan Pengawasan

Berdasarkan faktor ini, dapat dibedakan antara pengawasan langsung dan tidak langsung.

- a. Pengawasan langsung ialah pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan berlangsung, yaitu dengan mengadakan inspeksi dan pemeriksaan
- b. Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilaksanakan dengan mengadakan permintaan pengkajian laporan dari pejabat atau satuan kerja yang bersangkutan.

3. Waktu pelaksanaan

- a. Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulai, pengawasan ini antara lain dilakukan dengan mengadakan pemeriksaan dan persetujuan atas rencana kerja dan rencana anggotanya, penetapan petunjuk operasional, persetujuan atas

rancangan peraturan perundangan yang akan ditetapkan oleh pejabat atau instansi pemerintah yang lebih rendah.

- b. Pengawasan yang dilakukan selama pekerjaan sedang berlangsung, Pengawasan ini dilakukan dengan tujuan membandingkan antara hasil yang nyata-nyata dicapai dengan yang seharusnya telah dan yang harus dicapai dalam waktu selanjutnya.
- c. Pengawasan yang dilakukan sesudah pekerjaan selesai dilaksanakan. Pengawasan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dan hasil.

2.2.3 Syarat-Syarat Pengawasan Kerja

Pada dasarnya pengawasan dilaksanakan sebagai usaha untuk menyelaraskan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan rencana yang telah ditetapkan dan peraturan perundang-undangan. Rencana sebaik apapun dapat mengalami kegagalan, apabila manajerial tidak menjalankan “pengendalian”, yaitu mengawasi, memeriksa, mencocokkan dan mengusahakan supaya segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana dan hasil yang ditetapkan. Untuk menciptakan kondisi daripada pengawasan, maka syarat-syarat umum mesti dapat dipergunakan.

Menurut pendapat Hasibuan (2018). Menyebutkan beberapa syarat pengawasan, yaitu:

1. Menentukan standar-standar yang akan digunakan dasar pengawasan.

2. Mengukur pelaksanaan atau hasil yang dicapai.
3. Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan bila ada.
4. Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan

Berdasarkan penjelasan teori di atas, bahwa peranan pengawasan sangat menentukan baik atau buruknya dalam hal pelaksanaan suatu kegiatan, program atau sejenisnya. Dengan adanya syarat-syarat dalam pengawasan memungkinkan pengawasan akan sesuai dengan apa yang diharapkan juga supaya pemanfaatan semua unsur dari manajemen, efektif dan efisien dan supaya pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

2.2.4 Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2010), sebagai berikut :

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
3. Adanya pengukuran kerja pegawai
4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai
5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut Handoko (2014) faktor-faktor tersebut adalah:

a. Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga.

c. Kesalahan-Kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

d. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

2.2.6 Tipe-Tipe Pengawasan

Ada tiga tipe dasar pengawasan kerja menurut Handoko (2014) adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)

Bentuk pengawasan kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

2. Pengawasan langsung (*Current Control*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan Double Check yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik (*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi. Kesimpulan dari tipe-tipe yang telah dijelaskan di atas diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, Sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah. Dan hasil dari

pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya.

2.3 Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana mempunyai kebutuhan akan merasa diterima oleh orang lain.

Adapun beberapa pendapat dari beberapa para ahli mengenai disiplin yaitu sebagai berikut :

Siagian (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai. Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan menurut para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh manajer sebagai prosedur dalam mengoreksi dan memberi sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan perusahaan.

2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja agar menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Sastrohadiwiryo (2010) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin berlaku bagi semua, tidak memilah, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi kedisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya. Karena disiplin merupakan suatu sikap seseorang menghargai, menghormati, dan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku. Menurut Rivai (2011) mengemukakan bentuk kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) membagi bentuk-bentuk Disiplin kerja menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya yang 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.

2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2015)

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap tercapainya tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.3.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan instansi dan telah disepakati pegawai. Menurut Rivai (2011) sanksi pelanggaran kerja adalah Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Rivai (2011) adalah sebagai berikut :

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis : Teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis : Penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan Kenaikan Pangkat
3. Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis : Penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

2.3.4 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa

senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib serta bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila pegawai menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut harus dihukum. Menurut Rivai (2011), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

a. Standar disiplin

Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan kedisiplinan. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bias untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan indisipliner harus di atur adalah :

1. Seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang sudah di tetapkan.
3. Seorang karyawan mangkir berbulan-bulan tidak menghargai tugasnya.
4. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

b. Sedangkan untuk penegakan standar disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan yang telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.5 Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. dimaksudkan, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Menurut Gouzali Saydam (2010) hambatan pendisiplinan pegawai akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran absensi pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat atau gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab
5. Sering terjadinya konflik antar pegawai.
6. Sering terjadinya ketidakpuasan pegawai atas tanggung jawab yang diterima.

2.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2010) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

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

3. Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharapkan mentaati semua standar kerja yang lebih ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dibebani.

4. Ketaatan Dalam Standar Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

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

2.3.7. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar Kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, karyawan akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka pemimpin harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada karyawan. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan harap para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama maka karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia bahwa selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan

karyawan yang ada dibawah nya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat sehingga tugas-tugas yang di bebaskan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan. Keluhan dan kesulitan karyawan ingin didengar, dan dicarikan jalan keluar. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan -kebiasaan itu antara lain :

- Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan. Apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.

- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk mengurus apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Minner (1997) dalam Sopiah (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahap yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti, Dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Deswin Liando Singal, Adolfina, Lucky O.H Dotulong (2018)	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bank Mandiri Area Manado	X1: Iklim Organisasi X2:Komitme Organisasi Y:Disiplin Kerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Bank Mandiri Area Manado
2.	Eva Dila Fitrianingrum (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda ULU Kota Samarinda	X1: Pengawasan Y: Disiplin Kerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana dan koefisien korelasi Product Moment	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda ULU Kota Samarinda
3.	M.Basri Kamal (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan	X1: Kepemimpinan X2: Pengawasan Y: Disiplin Kerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan • Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin

		nusantara III (Persero)			kerja Karyawan pada PT. Perkebunan nusantara III (Persero)
4.	Agnes Nana Nugraheni, Leonardo Budi H, N Warso (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial dan Komitmen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Grill On Resto Semarang	X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi Finansial X3: Komitmen Y: Kedisiplinan Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di Grill On Resto Semarang • Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Grill On Resto Semarang • Komitmen berpengaruh signifikan antara komitmen karyawan dengan kedisiplinan kerja karyawan di Grill On Resto Semarang
5.	Miftachul Mujib, Setyabudi Indarto, PhD (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY	X1: Lingkungan Kerja X2: Komitmen Y: Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY • Komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY
6.	Rindi Andhika, SE., MM. Dewi Nurmasari Pane, SE., MM (2018)	Pengaruh komitmen organisasi dan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Pengawasan Y: Disiplin Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Artha Gita Sejahtera Medan • Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

7.	Jisiani A. B. Sigar Sofia A. P. Sambul Sandra Asaloei (2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	X1 : Pengawasan Y : Disiplin Kerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
8.	Timotius Duha (2018)	Lecturer job satisfaction affected by discipline and motivation mediated by organizational commitment	Disiplin Kerja Motivasi Komitmen Organisasi Kepuasan kerja	Path Analysis	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional • Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional • Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta disiplin (A.A, 2004) • motivasi, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Sumber : Penelitian Ilmiah.

Berdasarkan tabel 2.1 terlihat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian penulis antara lain :

1. Penelitian Deswin Liando Singal (2018) sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Bank Mandiri Area Manado dengan responden pegawai dan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi dan disiplin kerja, metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya pada penelitian ini pada perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.
2. Penelitian Fitrianingrum (2015) sama meneliti tentang pengawasan dan disiplin kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor

Kecamatan Samarinda ULU Kota Samarinda dengan responden pegawai dan variabel yang digunakan adalah pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan perbedaan pada penelitian ini pada perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan, metode penelitian menggunakan Regresi Linier Sederhana dan koefisien korelasi Product Moment .

3. Penelitian M. Basri Kamal (2015) sama-sama meneliti tentang pengawasan dan disiplin kerja karyawan, pada penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan responden karyawan dan variabel yang digunakan adalah pengawasan dan disiplin kerja, metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, sedangkan perbedaan pada penelitian ini pada perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.
4. Penelitian Nugraheni (2016) sama-sama meneliti tentang komitmen dan kedisiplinan kerja karyawan, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Grill On Resto Semarang dengan responden karyawan dan variabel yang digunakan adalah komitmen dan kedisiplinana kerja karyawan, dan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya pada penelitian ini pada responden yaitu perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

5. Penelitian Mujib (2016) sama-sama meneliti tentang komitmen dan disiplin kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah DIY dengan responden pegawai dan variabel yang digunakan adalah komitmen dan disiplin kerja dan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya pada penelitian ini pada responden yaitu perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.
6. Penelitian Rindi Andhika (2018) sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi, pengawasan, dan disiplin kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan dengan responden karyawan dan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, pengawasan, dan disiplin kerja, menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini pada responden perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.
7. Penelitian Jisiani A. B (2018) sama-sama meneliti tentang pengawasan dan disiplin kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado dengan responden karyawan dan variabel yang digunakan adalah pengawasan dan disiplin kerja, menggunakan metode penelitian korelasi dan regresi sederhana. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini adalah pada responden perawat

Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

8. Penelitian Timotius Duha (2018) sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada STKIP Nias Selatan dengan responden dosen dan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi dan disiplin, menggunakan metode penelitian PathAnalysis, sedangkan perbedaannya pada penelitian ini pada responden perawat di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan variabel komitmen organisasi, pengawasan dan disiplin kerja karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Secara konseptual bahwa disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang dalam mengoreksi dan memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan perusahaan. Secara teoritis, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah setelah menjalani masa kerja yang cukup lama tentu perawat memiliki komitmen organisasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa setelah menjalani masa kerja yang cukup lama dapat dikatakan erat kaitannya dengan komitmen organisasi.

komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku individu yang mempunyai kesamaan tujuan, mempertahankan keanggotaannya untuk waktu

jangka panjang, tidak menginginkan keluar dan berusaha terlibat dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai tujuan organisasi. Komitmen organisasi tumbuh dengan sendirinya pada diri karyawan apabila di dalam organisasi merasa di anggap menjadi anggota organisasi dan selalu melibatkan anggota dalam segala kegiatan dan tujuan organisasi.

Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki perawat maka akan semakin tinggi disiplin kerja perawat. Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja diatas telah dibuktikan yang dilakukan Deswin Liando Singal, Adolfina, Lucky O.H Dotulong (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan untuk meningkatkan disiplin kerja.

2.5.2 Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Secara konseptual bahwa disiplin kerja perawat merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang dalam mengoreksi dan memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan perusahaan. Secara teoritis terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya ada tidaknya pengawasan pimpinan. Hal ini dapat dikatakan bahwa ada tidaknya pengawasan pimpinan dapat dikatakan erat kaitannya dengan pengawasan.

pengawasan adalah suatu proses memantau, melihat kegiatan pekerjaan, memperbaiki bila ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan standart yang sudah ditentukan agar semua pekerjaan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin harus tumbuh dari diri sendiri, dan setiap perawat dituntut untuk memiliki

tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Dengan demikian semakin intensif pengawasan yang dilakukan oleh kepala perawat maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja diatas telah dibuktikan yang dilakukan oleh Eva Dila Fitrianingrum (2015) yang menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan untuk meningkatkan disiplin kerja.

2.6 Kerangka Konseptual

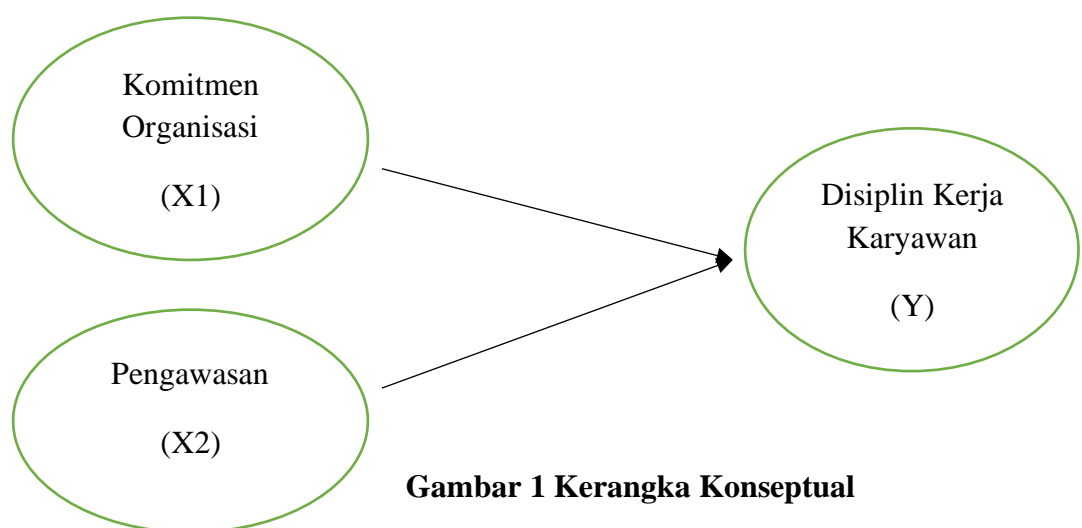
Berdasarkan kajian teori dan hasil dari penelitian terdahulu, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat. Disiplin kerja perawat merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang dalam mengoreksi dan memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan perusahaan

komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang ingin memepertahankan keanggotaannya, tidak menginginkan keluar dan berusaha terlibat dalam mewujudkan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya sikap komitmen karyawan yang tinggi akan menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi dan agar komitmen organisasi tetap tumbuh dan menjadi prinsip karyawan.

Selain komitmen organisasi salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja perawat adalah pengawasan. Secara konseptual pengawasan merupakan suatu proses memantau, melihat kegiatan pekerjaan, memperbaiki bila ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan standart yang sudah ditentukan agar semua pekerjaan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur dan ketat agar perawat mematuhi, mentaati, dan menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan. Jika tidak ada pengawasan seorang perawat akan semena-mena melakukan sesuatu. Dengan demikian semakin intensif pengawasan maka semakin tinggi pula disiplin kerja perawat.

Dengan demikian bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi disiplin kerja perawat. Sedangkan semakin intensif pengawasan semakin tinggi disiplin kerja perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

Pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis tentang pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja perawat.

H2 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja perawat.