BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin

2.1.1 Pengertian Disiplin

Menurut Siagian (2007) Disiplin adalah tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hurlock (2007) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin merupakan cara masyarakat mengajar anak berperilaku moral yang disetujui kelompok.

Menurut Simamora(2014, p.292) berpendapat bahwa Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peratutan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Disipilin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi dinas untuk mewujudkan tujuan, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu dinas dalam mencapai tujuanya.

Disiplin yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peratuan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil.

2.1.2 Unsur Disiplin

Unsur yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi diantaranya Simamora (2014):

1. Kepatuhan pada peraturan yang berlaku
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korporatif
4. Kehadiran tepat pada waktu yang berlaku
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Disiplin menuntut adanya kesadaran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara suka rela tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup, karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Artinya ada atau tidaknya niatkemauandari pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan dilandasi oleh semangat, kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap dan disiplin. Disiplin bukan merupakan sesuatu yang membebani pegawai.

Dengan tegaknya disiplin dan peraturan tegas, setiap karyawan atau Pegawai Negeri harus memahami dan mengerti arti pentingnya kedisiplinan. Hal ini bukan hanya suatu organisasi saja yang mengharapkan untuk mencapai tujuan, tetapi juga untuk mencapai tujuan pribadi, sangat diperlukan adanya kedisiplinan terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.192) penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan saja. Untuk itu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan cara:

1. Pemberian peringatan
2. Pemberian sanksi tegas
3. Pemberian sanksi konsisten Dalam suatu organisasi atau perusahaan bentuk disiplin kerja yang baik tergambar pada:

a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksankan tugas sebaik-baiknya.

2.1.3 Indikator Disiplin

Menurut Siagian (2007) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

   Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan (instansi).
2. Taat terhadap peraturan perusahaan (instansi)

   Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

   Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (instansi)

   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan (instansi).

2.2 Iklim Kerjasama

2.2.1 Pengertian Iklim Kerjasama

Organisasi pada lembaga pemerintahan memiliki bermacam-macam kegiatan dimana kegiatan satu dengan yang lainnya saling berhubungan serta merupakan satu kesatuan dalam mencapai tujuan. Keterkaitan itu sering timbul saling ketergantungan sehingga memerlukan suatu kerjasama agar tujuan dapat tercapai. Iklim kerjasama itu timbul disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Romli (2011) mengatakan bahwa Iklim kerjasama berarti bersama-sama untuk mencapaitujuan bersama. Ia adalah satu proses sosial yang paling dasar.Biasanya kerjasama melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Elvi (2016) adanya kesatuan jaringan kerja sebagai hasil koordinasi lembaga, akan menimbulkan hubungan antara unsur maupun di dalam masing-masing unsur. Salah satu hubungan yang timbul adalah bentuk kerjasama antar individu baik dalam memimpin, mengelola, melayani, memproses maupun menyelesaikan tugas-tugas, masalah dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan. Iklim kerjasama ini menuntut seluruh personil lembaga memiliki komitmen untuk berfikir dan berbuat sesuai dengan koordinasi yang telah digariskan di samping kesesuaian perasaan dan persepsinya terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban lembaga. Dengan kata lain secara konsepsi kerjasama itu ditimbulkan oleh jaringan hubungan kerja yang dikoordinasikan di samping beberapa keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya untuk mendukung kerjasama di masing-masing pihak perlu satu kesatuan arah, gerak, pikiran, persepsi maupun perasaan masing-masing unsur yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan.

Penjelasan tersebut menuntut seluruh personil organisasi sebagai suatu sistem yang saling berhubungan dan ketergantungan serta memiliki komitmen bersama untuk mengkoordinasikan unsur-unsur kerja dan upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila unsur-unsur terkait antara satu dengan yang lainnya tidak dapat terintegrasi, sehingga akan menimbulkan persepsi yang berbeda di antara pegawai terhadap kerjasama mereka. Perbedaan persepsi ini berhubungan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pada akhirnya menimbulkan iklim yang dapat dilihat dan dirasakan sesuai dengan interaksi masing-masing unsur yang terkait.

Terciptanya koordinasi terhadap semua unsur yang terkait dalam organisasi akan menimbulkan iklim kerjasama yang baik. Iklim seperti itu merupakan salah satu tujuan antara yang harus dicapai oleh organisasi. Suatu organisasi mempunyai tujuan yang jelas, sistem komunikasi dan koordinasi serta sekelompok orang yang bersedia bekerjasama mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan. Organisasi tertentu mempunyai hubungan kerja yang terkoordinasi mulai dari pegawai yang terendah sampai kepada pimpinan, hubungan kerjasama tersebut dapat membentuk iklim yang langsung atau tidak langsung dirasakan oleh semua pihak.

Menurut Romli (2011) menyatakan semua kekuatan yang timbul diluar batas-batasorganisasi dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Karenanya perludiadakankerjasama dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul. Iklimkerjasamatersebut dapat didasarkan atas hak, kewajiban dan tanggungjawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.

Keuntungan terbesar dari iklim kerjasama ialah merubah keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh setiap pegawai baik sebagai individu maupun kelompok. Kekurangan keahlian, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam beberapa bidang tidak menjadi halangan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, jika mereka bekerjasama dan menghimpun kemampuan masing-masing. Akibatnya individu-individu yang bekerjasama dapat merasakan dan mampu menentukan penyelesaian tugas-tugas. Oleh karena itu iklim kerjasama merupakan suatu keharusan dalam kehidupan lembaga. Jika suatu lembaga memiliki tingkat kerjasama yang rendah maka kemungkinan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul, tampaknya agak rendah.

Para pegawai perlu memahami iklim kerjasama yang timbul di dalam lingkungan kerjanya, sebab hal ini berpengaruh terhadap tindakan atau reaksi yang efektif dari para pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka maupun terhadap sesamanya serta akan mempengaruhi kepuasan dan penampilan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui profil iklim kerjasama kelompok suatu organisasi.

2.2.2 Indikator Iklim Kerjasama

Menurut Romli (2011) , yaitu :

1) Kejelasan organisasi

   Kejelasan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi, segala sesuatu terorganisir dengan jelas tidak membingunkan atau kacau berkaitan dengan kepercayaan dan keterbukaan seorang pegawai.

2) Kesesuaian

   Perasaan staf terhadap adanya kebijakan, peraturan, prosedur yang harus di taati dalam melakukan pekerjaan, dibutuhkan kehangatan dan dukungan.

3) Standar

   Standar sebagai aturan dan prosedur yang menuntut perilaku staf.

4) Kejelasan tujuan

   Mempunyai tujuan yang hendak dicapai.

5) Penghargaan

   Berkaitan dengan persepsi seorang mengenai dirinya, harga diri, kebutuhan, keinginan,kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dicapainya.

6) Tanggung jawab

   Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pegawai berkaitan dengan pertumbuhan pribadi seseorang.

2.3 Efektivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Romli (2009) menyatakan efektivitas kerja merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas kerja maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas kerja belum tentu efisiensi meningkat. Sedangkan menurut Mahmudi (2015)efektifitas kerja yaitu sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Dapat pula disimpulkan bahwa efektivitaskerja adalah merupakan kemampuan yang diperoleh atau hasil-hasil yang dicapai tepat pada target yang diinginkan baik dari segi waktu, tempat maupun

cara kerjanya serta dalam bentuk jumlah kuantitasnya. Para ahli ekonomi menyatakan efektifitas kerja pegawai adalah merupakan ukuran kualitas kerja seorang pegawai. Merupakan ukuran kualitas kerja seseorang pegawai atau tenaga kerja.

Secara teoritis suatu program yang telah tersusun dengan baik belum tentu baik dan sesuai dengan konsep yang telah disusun, hal ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah Motivasi. Motivasi pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seorang bekerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepusan (Hasibuan 2007, p.141). Hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Hasibuan (2007,p.105), efektivitaskerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

2.3.2 Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa Indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2007, p.105)

1. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi.

2. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian,ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

   Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan Dinas.

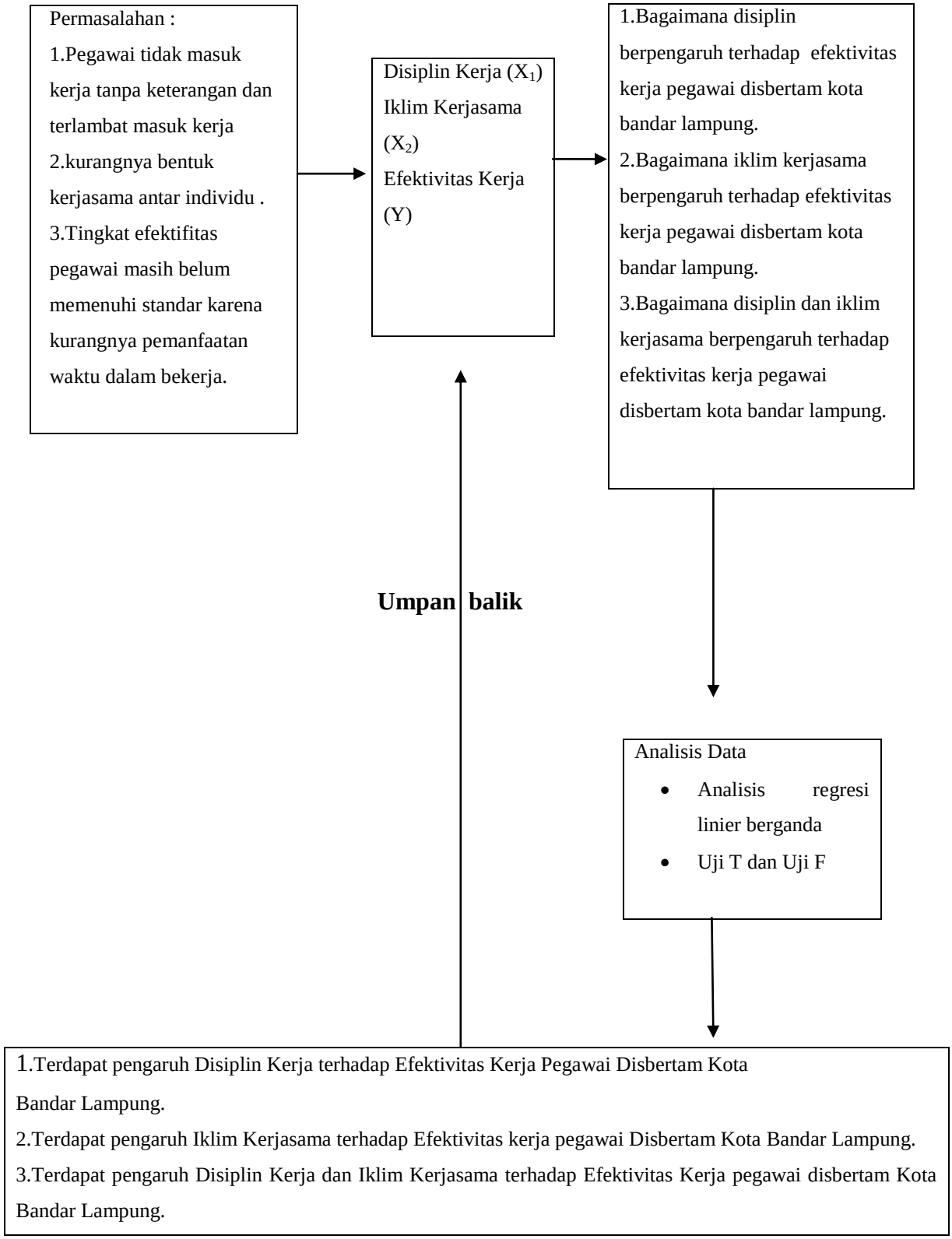
4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

   Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan Dinas.

2.3.3 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Wijayanti (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo	Variabel bebas :Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Efektivitas Kinerja Organisasi	Iklim Organisasi Etos Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi	Subjek dan Objek
2	Syahiruddin (2016)	Analisis Organisasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Guna Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Aceh	Variabel bebas : Analisis Organisasi, Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Efektivitas Kinerja kepegawaian	Analisis Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja kepegawaian	Subjek dan Objek
3	Bahroini (2016)	Analisis Pengaruh Iklim Kerjasama, Tanggung Jawab Dan Sasaran Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Bpk Ri Perwakilan Provinsi Lampung	Variabel bebas : Iklim Kerjasama, Tanggung Jawab Dan sasaran kerja Variabel Terikat : Kinerja	Iklim kerjasama Tanggung Jawab Dan Sasaran Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerika BPK Ri Perwakilan Provinsi Lampung	Subjek dan Objek

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja

Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Wijayanti (2017), I Wayan dan Ayu (2015) dan Harlie (2010). Menurut Iriani dalam I Wayan dan Ayu (2015), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang danakan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Moenir dalam Royen dan Ahmad (2014) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan karena disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja memengaruhi terhadap Efektivitas Kerja

Bahroini(2016) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

2.5.2 Pengaruh Iklim Kerjasama Pada Efektivitas Kerja.

Iklim Kerjasama adalah hal yang paling penting dalam perusahaan. Menurut pandangannya, iklim kerjasamaharus terus berkembang, berkat iklim kerjasama menurut John Dewey dalam Anggia (2016). Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara iklim kerjasama dan efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Ahmad Bahroini (2016), tentang iklim kerjasama, tanggung jawab dan sasaran kerja terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian ini menyatakan iklim kerjasama berpengaruh secara dominan dan mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan, dan efektivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elfi (2016), Novrida (2016), juga menyatakan bahwa iklim kerjasama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa iklim kerjasama memiliki korelasi yang erat dengan efektivitas kerja. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah ilim kerjasama memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerjapegawai, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Iklim Kerjasama memengaruhi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama pada Efektivitas Kerja Pegawai

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama pada Efektivitas Kerja Pegawaitelah banyak dilakukan, beberpa peneliti yaitu Siti dan Kukuh (2010), Prabasari dan Netra (2012) dan Kiswanto (2011) menyatakan bahwa DisiplinKerja dan Iklim Kerjasamaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama memiliki korelasi yang erat dengan. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama akan memberikanpengaruh terhadapEfektivitas Kerja, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama memengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai