

Analisis Disiplin kerja dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai di Pemerintahan Daerah

Aziza Bila

Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, Indonesia

*Corresponding author, e-mail: azizanensia@gmail.com

Abstract

Work discipline is one of the key factors to consider when performing a job. Work discipline refers to an individual's awareness and willingness to comply with all applicable organizational rules and social norms. When employees demonstrate strong work discipline, their job performance will be higher. It can also be said that work discipline is a form of activity carried out by management—whether in government or private organizations—to ensure that employees work in accordance with applicable regulations and achieve established goals. Work discipline is one of the most important operational functions and cannot be ignored because it is part of employee retention; the better an employee's work discipline, the higher the quality of performance they achieve. Supervisors must actively and directly monitor the behavior, morale, work enthusiasm, and performance of their subordinates. This study was conducted using a quantitative method with a literature review approach. The data used were drawn from several scholarly books related to work discipline and job satisfaction. Based on the findings, it can be stated that work discipline within an organization is crucial, as it fosters effective and efficient work behavior. With high levels of discipline, employee performance will improve. This is evident in their diligence in fulfilling their responsibilities as employees.

Keywords: *Work discipline, work satisfaction, employee, local government*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai sebuah tujuan. Instansi Pemerintah adalah Organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih melalui berbagai macam seleksi untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara yang mempunyai peran menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasi dari budaya kerja yang terarah, sikap disiplin yang tinggi serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam mewujudkan pegawai yang dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas secara berkelanjutan. Menurut Drucker dalam David Osborne (1996), bahwa dalam suatu organisasi perlu adanya pemisahan antara manajemen puncak dan operasional, sehingga memungkinkan manajemen puncak mengfokuskan konsentrasi pada pengambilan keputusan dan pengarahan. Sedangkan kegiatan operasional sebaiknya dijalankan oleh staf sendiri, dimana masing-masing memiliki misi, sasaran, ruang lingkup, tindakan serta otonominya sendiri. Upaya mengarahkan, membutuhkan orang yang mampu melihat seluruh visi dan peluang serta mampu menyeimbangkan antar berbagai tuntutan yang saling bersaing untuk mendapatkan sumber daya. Hal tersebut membutuhkan personil yang bersungguh-sungguh fokus pada visi, misi dan melaksanakannya dengan baik.

Kepuasan kerja dijelaskan sebagai tanggapan afektif positif individu dan sikapnya terhadap pekerjaan mereka dan terhadap organisasi. Hal ini merupakan salah satu keadaan psikologis yang dirasakan oleh pegawai yang menyatakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi (Chan, 2019). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai dimensi yang berhubungan dengan turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Turn over sebagai dimensi yang akurat dapat direfleksikan sebagai kepuasan kerja di tempat kerja bermakna rendah atau tinggi, yang kemudian baru disertai dengan tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan terakhir adalah ukuran organisasi (Mangkunegara, 2011:117).

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2012:74) merupakan sikap pegawai terhadap situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima serta hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Hasibuan (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berhasil bagi organisasi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan mengalami kepuasan yang lebih besar sebagai hasil dari penemuan tanggung jawabnya sebagai pegawai (Lee dkk, 2017). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyatakan kesenangan atau ketidaksenangan seorang pegawai terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2012: 26). Luthans (2013:193) juga mendefinisikan kepuasan kerja atau disebut juga job satisfaction sebagai keadaan emosional yang menyatakan adanya hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh pegawai atas pekerjaan mereka. Berdasarkan berbagai pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan dari seseorang atas pekerjaannya yang dinilai secara afektif dan kognitif, dengan memperhatikan perbandingan hal yang terjadi dengan hal yang seharusnya terjadi.

Wexley dan Yulk menyatakan dalam Sunyoto (2012:27) bahwa ada tiga teori kepuasan kerja yang terkenal. Pertama, Discrepancy theory (teori ketidaksesuaian). Teori ini dikenalkan oleh Porter pada tahun 1961. Kepuasan kerja diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Keterangan lebih lanjut dijelaskan oleh Locke 1969 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be (nilai dari ekspektasi) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Kedua, Equity theory (teori keadilan). Teori ini dipelopori oleh Adams pada tahun 1963. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dinyatakan puas atau tidak puas dalam bekerja tergantung pada keadilan (equity). Equity dan inequity dapat diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dalam pemerintahan. Ketiga, Two factor theory (teori dua faktor). Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Ia menyatakan bahwa yang mempengaruhi seseorang dalam kepuasan kerja ada dibagi menjadi dua kelompok. Pertama disebut sebagai kelompok satisfiers, yang menyatakan kepuasan kerja itu terdiri dari achievement, recognition, work itself, responsibility dan advancement. Kelompok kedua adalah dissatisfier, yang menyatakan bahwa ketidakpuasan terdiri dari company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status. Namun yang dapat memperbaiki pekerjaan seorang pegawai agar menjadi baik dan bergairah adalah kelompok satisfiers.

Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan tata kerja yang ada. Disiplin kerja ini merupakan salah satu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia untuk mengubah perilaku dan ini juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan agar mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Susanti dan Baskoro, 2012). Sedangkan Disiplin kerja menurut (Dwiyono, 2017) adalah perilaku kerja yang tumbuh berdasarkan kesadaran atas peran dan tanggungjawab terhadap organisasi. Disiplin kerja ini juga merupakan situasi yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan norma atau peraturan yang telah ditetapkan. Bekerja secara disiplin itu berkaitan dengan ketaatan untuk melakukan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.

F. Gomes (2000) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghargai, taat dan mematuhi aturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan juga mampu menjalankan hukuman saat terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas dan otoritas. Adanya disiplin kerja akan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2013: 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Handoko (2012:208) menyatakan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Ada dua jenis disiplin kerja dalam organisasi menurut Siagian (2013:305). pertama, Disiplin Preventif, adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Kedua, Disiplin korektif, jika ada pegawai yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Menurut Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja yang didalamnya

terdapat pedoman pengembangan budaya kerja yang dapat dipergunakan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Dalam melakukan suatu pekerjaan, kita diuntut untuk selalu loyal terhadap tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Dapat pula dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik organisasi / instansi pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya Siagian (2003: 305) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi pegawai dalam organisasi dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada organisasi. Apabila pada absensi seorang pegawai sering tidak masuk atau terlambat dalam jam kerja dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila pegawai selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti pegawai tersebut pegawai yang disiplin. Disiplin kerja sangat diperlukan menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Hal ini sesuai dengan Singodimedjo (2000:151) tentang peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu peraturan jam masuk, pulang dan istirahat. Pentingnya disiplin kerja pada sebuah organisasi sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2011) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan – tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam sebuah organisasi/instansi. Dalam pelaksanaan tugas sebagai pegawai yang harus diperhatikan yaitu kepuasan kerja agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik. Oleh karena itu, perlu diadakan upaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik sebagai pencapaian efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan strategi kajian pustaka (library research), dimana sumber diambil dari berbagai artikel internasional maupun nasional dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan teknik analisis data (content analysis).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat penting, karena dapat membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien. Dengan adanya disiplin yang tinggi, maka kerja para pegawai akan meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kerajinan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pegawai disuatu organisasi (Prayogi, dkk. 2019). Besarnya rasa tanggung jawab yang dirasakan pegawai atas tugas dan kewajibannya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi. Adapun bentuk tanggungjawab yang besar tersebut atas pekerjaannya akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri (Fathoni, 2006:126). Hasibuan (2013: 194) juga menyatakan bahwa adanya kedisiplinan yang baik, maka akan memberikan balasan yang baik juga kepada pegawai, sehingga hal tersebut akan memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai tersebut.

Adapun kepuasan pegawai yang dalam bekerja yang dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan pegawai. Adanya kedisiplinan dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya dengan adanya tujuan organisasi yang jelas diuraikan dalam tugas dan fungsi pegawai sesuai dengan jabatan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Namun hal tersebut tidak akan lepas dari keteladanan pemimpin yang juga harus taat akan aturan. Adanya kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai merupakan salah satu bentuk untuk menumbuhkan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga ia merasa puas dalam bekerja. Hal yang tidak kalah penting adalah sikap keadilan yang harus diterapkan. Jangan ada perbedaan diantara pegawai. Misalnya, jika seorang pegawai mendapatkan tunjangan hari raya, maka semua pegawai berhak dapat tunjangan tersebut, hanya saja disesuaikan dengan jabatannya masing-masing. Jangan sampai ada perbedaan antara pegawai yang ada pada satu bagian yang sama.

Kesimpulan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk meningkatkan menjelaskan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada kinerja organisasi (Gorda, 2004). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu kegiatan pengukuran

sejauh mana kebutuhan pekerjaan terpenuhi dan seberapa banyak dari pemenuhan tersebut yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini bisa dimaknai sebagai hal yang positif maupun negatif, karena hal tersebut merupakan penilaian evaluatif oleh seorang pegawai tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan yang dirasakan. Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil dari aspek yang diterima oleh pegawai dalam bekerja, termasuk disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Daftar Pustaka

- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 18 No. 1. Hal. 45-60.
- Afianto, Izaz Dany dan Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 50 No.6. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumbar Daya Manusia*. Jakarta:nPT Bumi Aksara.
- Hofstede, Gertz. 1997. *Culture and Organization. Software on Mind. Intercultural Coperation and Its Importance for Survival*. New York: Mcgraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi X. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2013. *Organiizational Vehaviour*. McGraw Hill Education (Terjemahan). Jakatra: PT Indeks.
- Osborne, David. 1996. *Mewirusahaakan birokrasi*. Jakarta: Teruna Gravika.
- Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Hadyana Puja Atmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89. 165-177.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Singh AP dan Sadhana Singh. 2009. *Effects of Stress and Work Culture on Job Satisfaction*. The Icfai University Journal of Organizational Behaviour Vol VIII, No. 2. The Icfai University Press.
- Steers, R.M. 1980. *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Strauss dan Sayles. 2012. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supriyadi, Gering dan Triguno. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta:LembagaAdministrasi Negara.
- Weiss, H.M. 2002. Deconstructing job satisfaction: separating evaluation, beliefs and effective experience. *Human Resource Management review*. 12. 173- 195.