

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

1. Tinjauan tentang Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata latin *dicipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan minat. Menurut Handoko (1996:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Ada dua tipe kegiatan disiplin yaitu preventif dan korektif. Di lain pihak, Wursanto (1992:104) mengemukakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan.

Nitisemito (1982:199) mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Pada bagian lain dikatakan pula untuk meningkatkan kedisiplinan tidaklah mudah, perlu adanya ketegasan bagi mereka yang indiscipliner dalam bentuk hukuman. Maka pada hakekatnya disiplin merupakan pembatasan kebebasan bagi pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya Wursanto (1992: 145) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertip dan sebagainya. Dalam berdisiplin dituntut adanya kepatuhan untuk menjalankan aturan-aturan dan tata tertip yang berlaku sehingga secara sadar mau

melaksanakan dan mantaati atura-aturan tersebut. Inti dari disiplin tersebut adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma, tata tertib.

Seseorang dapat dikatakan disiplin selain adanya kepatuhan pada norma, terlihat dari sikap hidup dan prilaku yang mencerminkan tanggung jawab. Sekretariat Negara (1996) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin, sehingga timbul rasa malu terhadap sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Lebih tegasnya *Webster New Dictionary* (1956) yang dikutip Sutisna (1983:98) memberikan empat pokok definisi mengenai disiplin, yaitu :

- a. Latihan untuk mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan yang serba teratur dan efisien
- b. Hasil latihan berupa pengendalian diri dan prilaku yang tertip
- c. Penerimaan atau kepatuhan terhadap kekuasaan dan kontrol
- d. Perlakuan yang menghukum atau menyiksa

Keberhasilan suatu lembaga atau sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada di dalamnya terhadap waktu, pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang memuat standar-standar bagi pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan sebenarnya merupakan indikasi dari semangat dan

kegairahan kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efesiensi pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau instansi.

Poerwadarminto (1976:42) menjelaskan bahwa disiplin mengandung pengertian latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati peraturan dan tata tertip yang berlaku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia juga disebutkan disiplin adalah kepatuhan seseorang pada peraturan atau tata tertip.

Sedangkan Darmodihardjo (1982:23) menjelaskan disiplin kerja adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati yang nampak dari tingkah laku untuk memenuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan belajar dari kehidupan yang teratur serta mencintai dan menghargaan pekerjaannya. Rusyan dan Wijaya (1992:56) menjelaskan disiplin memerlukan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai dengan mengikuti aturan-aturan yang akan menimbulkan kebiasaan diri tetap teratur. Seseorang yang berdisiplin selalu dikaitkan dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan ditempat kerja. Nitiseminto (1982) disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari suatu organisasi. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Watkins yang dikutip Alipada (1995) yang menyebutkan bahwa disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap para pegawai yang berkenaan dengan aturan suatu organisasi.

Disiplin hendaklah dipelihara dan dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Unsur-unsur yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin menurut Moenir (1987:32) adalah :

Kesadaran, keteladanan dan ketegasan sanksi atas peraturan. Selanjutnya kesadaran merupakan unsure utama, sedangkan keteladanan dan ketegasan peraturan merupakan unsure penguat. Keteladanan dan ketegasan peraturan tidak akan bertahan lama apabila tidak didasarkan atas kesadaran.

Jadi, dua aspek penting disiplin tersebut, yakni kesadaran dan keteladanan. Tanpa dua hal ini sulit bagi seorang pegawai untuk bisa mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Saydam (1996:287) beberapa gejala yang muncul dari lemahnya disiplin di suatu kantor akan tampak pada suasana kerja berikut, yaitu :

- a. Tingginya tingkat kemangkiran (absensi) pegawai
- b. Tingginya tingkat keterlambatan saat masuk kantor atau pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan.
- c. Para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja
- d. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga, dan saling melemparkan tanggung jawab
- e. Tidak tercapainya penyelesaian pekerjaan tepat waktu, karena pegawai lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan

- f. Tidak terlaksananya supervisi atau waskat dari atasan
- g. Sering terjadinya konflik (pertentangan) antar pegawai.

Uraian di atas menjelaskan bahwa banyak indikator yang menunjukkan tingkat disiplin di dalam suatu kantor. Tingginya tingkat kemangkiran atau absensi pegawai sudah menunjukkan bahwa disiplin kurang berjalan dengan baik. Adanya rasa puas, curiga, dan saling melemparkan tanggung jawab adalah bentuk lain yang menunjukkan disiplin kurang berjalan sebagaimana yang diharapkan. Disamping itu, sering terjadi konflik, dan adanya penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu adalah suatu indikasi disiplin kurang mantap. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya mewujudkan tujuan organisasi, maka disiplin harus ditegakkan dan diupayakan berjalan dengan baik.

Berbagai usaha tentunya telah dilakukan oleh organisasi atau kantor untuk menegakkan disiplin dalam lingkungan kerja mereka. Di lingkungan kantor disiplin merupakan aspek penting yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pelaksanaan tugas. Baik disiplin yang bersifat preventif yang ditujukan untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai dengan kesadaran dan partisipasi yang tinggi untuk menjalankan disiplin. Atau disiplin yang bersifat korektif yang dimaksudkan untuk memperbaiki kesalahan pelanggaran, menghalangi pegawai melakukan kesalahan serupa dan menjaga standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif (Handoko,1996:208-209).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang memuat aturan-aturan dan norma-norma tersebut sebenarnya mengarahkan

pegawai untuk bekerja dengan hasil yang maksimal, teratur dan lancar dan ini menuntut terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Pegawai-pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan nampak pada (a) melaksanakan tata tertib dan aturan-aturan yang berlaku, (b) mentaati kebijaksanaan pimpinan yang berlaku, (c) mematuhi norma-norma yang ada dalam organisasi, (d) tetap mawas diri untuk tidak melanggar aturan, tata tertip dan norma yang berlaku.

2. Tinjauan tentang Komitmen terhadap Tugas

Pegawai merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam keberhasilan pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup dalam mencapai tujuannya. Pegawai merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan pelaksanaan tugas di kantor. Kegagalan pegawai dalam melaksanakan kegiatan pelaksanaan tugasnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pegawai negeri sipil dan pegawai honorer, pegawai tentunya harus memiliki komitmen pada tugas yang kuat terhadap tugasnya. Dengan komitmen pada tugas tersebut seorang pegawai akan memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Sebelum menjadi seorang pegawai, sebagaimana layaknya pegawai negeri sipil dan honorer, pegawai terlebih dahulu diangkat sumpah dan mengucapkan janji jabatan oleh atasan atau pejabat lain yang berwenang melantik dan mengangkat sumpah menurut agama dan kepercayaan yang dianutnya. Namun hal ini nampaknya ada kecenderungan bahwa sumpah jabatan itu dilihat dari segi

yuridis formal dan segi legalitas hanya merupakan serimonial saja. Akan tetapi, banyak yang kurang memiliki komitmen pada tugas dan bahkan banyak yang mengingkari sumpah tersebut.

Hakekat dari pelaksanaan dan penerapan sumpah dan janji itu adalah bagaimana seorang pegawai memiliki suatu komitmen terhadap tugas, sehingga dia dapat berperan dan memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) diartikan bahwa komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Belajar membuat dan memenuhi janji (komitmen) terhadap diri sendiri adalah cara yang lebih cepat mengembangkan kemampuan. Melanggar janji sendiri pada diri sendiri tidak ada yang mengetahui dan tidak ada sanksi dari pihak lain, justru itu diperlukan belajar menaklukkan diri.

Pengembangan kemampuan yang efektif adalah melalui pembuatan komitmen, oleh karena itu lebih baik Covey (1997) menyatakan bahwa kunci pertumbuhan adalah belajar membuat janji dan menepatinya. Dengan membuat janji terhadap diri sendiri untuk melakukan sesuatu aktifitas dan menepatinya sebagai sesuatu yang dijunjung tinggi dalam hidupnya, berarti sudah memastikan pribadi yang bertanggung jawab. Covey (1997) juga menegaskan bahwa dasar semua keberhasilan sejati adalah daya memenuhi janji dan komitmen, harga diri dan integritas pribadi yang kuat. Dalam mencapai efektifitas kerja sebagai suatu keberhasilan sejati, hanya mungkin dicapai bila kita mampu dan berdaya mempertahankan komitmen pada tugas serta memandangnya sebagai sikap menjaga harga diri.

Sahertian (1994:44) mengartikan bahwa komitmen pada tugas merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk di laksanakan sebaiknya. Karena komitmen pada tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi, bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi pengaruh terhadap komitmen. Sahertian (1994) mengatakan bahwa komitmen pada tugas lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen pada tugas tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Sehubungan dengan itu, Arikunto (1993) mengartikan bahwa komitmen pada tugas bukan sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Namun, dapat difahami bahwa peran serta dan kepedulian juga merupakan indikator komitmen.

Imron (1995:19) menyatakan komitmen pada tugas merupakan salah satu kualitas yang diinginkan dari seseorang pegawai. Sebab orang yang memiliki komitmen akan rela tetap berada dalam organisasi dan rela bekerja demi

pencapaian tujuan organisasi. Pendapat senada juga dikemukakan Nawawi dkk (1993:4-5) bahwa organisasi yang efektif hanya akan ada bila organisasi tidak dapat efektif tanpa dukungan individu-individu yang mempunyai loyalitas tinggi, memiliki komitmen untuk mengerjakan tugas-tugas, bersedia untuk tetap tinggal dalam suka dan duka serta meyakini betapa bernilainya suatu organisasi.

Wahjusumidjo (1999:76) menjelaskan komitmen pada tugas adalah sebagai janji, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu serta cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap tersebut. Hal tersebut mengandung arti bahwa komitmen pada tugas timbul didasarkan pada sikap individu terhadap sesuatu hal. Komitmen pada tugas juga bersifat stabil karena sikap-sikap tersebut mengalami proses menjadi permanen/menetap.

Menurut Sahertian (1994:121-123) komitmen pada tugas merupakan salah satu bentuk sikap kerja. Sikap mempunyai peranan penting dalam setiap aspek kehidupan dalam organisasi misalnya sikap pegawai terhadap gaji, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Sebagai bentuk sikap kerja, komitmen merefleksikan perasaan seseorang, suka atau tidak suka terhadap lembaga tempat dia bekerja. Sehingga sikap yang seperti ini akan menimbulkan kepedulian, perhatian, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan lembaga tempat dia bekerja.

Semua orang secara alamiah memiliki komitmen. Masalahnya adalah bahwa komitmen semua orang tidak akan pernah sama. Ada orang yang komitmen terhadap tugasnya rendah dan ada pula orang yang tingkat

komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan yang berbeda secara alamiah. Israel (1990) menyebutkan bahwa komitmen pada tugas seseorang itu dapat bertambah atau berkurang terhadap tugasnya sangat dipengaruhi oleh sikap. Sherly dalam Arikunto (1993) juga menyatakan bahwa sikap seseorang dapat beralih atau berganti sesuai dengan perkembangannya. Hal itu dapat dipengaruhi oleh usia. Sikap seseorang sewaktu ia berusia muda tidak akan sama dengan sikap setelah ia berusia lanjut. Sherly juga mengatakan dalam Sahertian (1994) bahwa pegawai-pegawai yang masih muda, mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang telah berusia di atas 50 tahun. Lebih lanjut disebutkan bahwa :

Pegawai muda sangat berambisi dalam meniti karirnya. Sedangkan pegawai yang sudah tua semangat dalam meniti karirnya sudah mulai berkurang. Ini disebabkan karena pegawai tua sudah tidak mampu membuat komitmen dalam menjalankan tugas. Dan pegawai Muda masih memiliki semangat dan kegairahan dalam meniti karirnya ke arah yang lebih baik.

Seorang pegawai akan mengalami sikap seperti itu secara alamiah. Walaupun pegawai dijuluki sebagai pengemban tugas mulia, namun tetap memiliki keterbatasan dalam menunjukkan sikapnya terhadap tugas. Oleh sebab itu, seorang pegawai harus tetap dibina dan diarahkan agar dia memiliki komitmen terhadap tugasnya.

Glasser dalam Hoy dan Miskel (1988:100) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen pada tugas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya dengan menunjukkan (1) kepatuhan, (2) rasa hormat, (3) kesetiaan, serta (4) disiplin diri yang tinggi.

Menurut Gibson (1992) disiplin harus menganguni artian positif. Dalam arti yang menyeluruh disiplin adalah urat organisasi, perekat yang meletakkan bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan komunikasi ke atas dan ke bawah yang efisien, mendorong kerjasama dan membangun kebanggaan kelompok.

Bertindak sesuai dengan tanggung jawabnya, seorang pegawai harus mengerti beberapa fakta dasar tentang pelaksanaan disiplin. Gibson (1992) menyebutkan fakta dasar itu adalah (1) pelatihan yang baik membimbing kearah disiplin yang sehat, (2) disiplin tidak mungkin ada, tanpa pengendalian yang baik, dan (3) komunikasi yang efektif adalah dasar disiplin yang positif.

Komitmen pada tugas tidak terlepas dari tanggung jawab. Orang yang komit, berarti melakukan, menjalankan tugas, berbuat dengan sungguh-sungguh, dan penuh tanggung jawab. Arikunto (1993) komitmen pada tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang pegawai yang mempunyai komitmen tugas akan menunjukkan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen tugas adalah suatu keterikatan hati dengan suatu perjanjian atau kontrak

kerja yang menunjukkan seperangkat sikap. Dalam penelitian ini penulis berusaha merumuskan indikator komitmen pada tugas tersebut dalam (a) peran aktif, (b) rasa kepedulian, (c) sikap terhadap tugas, (d) loyalitas, (e) tanggung jawab.

3. Tinjauan tentang Pemberian Imbalan (Kompensasi)

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan tenaga dan lain sebagainya berkarya untuk organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Oleh sebab itu, masalah imbalan merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh majamen suatu organisasi termasuk di sekolah. Dikatakan sebagai suatu tantangan karena imbalan dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Siagian (1983:253) menjelaskan bahwa dalam rangka pencapaian tujuan, suatu organisasi harus menerapkan suatu sistem imbalan tertentu dimana kepentingan organisasi dan individu harus diperhitungkan dan dipertimbangkan. Kepentingan individu contohnya, harus mendapat perhatian dalam arti imbalan yang diterimanya atas jasa yang diberikan oleh organisasi harus dapat menjamin harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Artinya, imbalan harus memungkinkan seorang individu dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak.

Kepentingan organisasi adalah bahwa individu harus bisa menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi melalui penerahan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, waktu, dan waktu pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, kepentingan organisasi dan individu adalah syarat mutlak yang harus dipertimbangkan dalam proses pemberian imbalan.

Handoko (1996) menjelaskan imbalan adalah sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Imbalan memang identik kepada pengupahan walaupun wujudnya ada yang bersifat finansial dan non finansial.

Imbalan merupakan balas jasa yang diberikan organisasi pada anggotanya, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan fikiran demi kemajuan dan kontinuitas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Anoraga (1998) menyatakan bahwa seorang pegawai atau pegawai tidak hanya bekerja dan menghasilkan upah/gaji dari jasa yang dilakukan atas pekerjaannya. Disisi lain pegawai itupun merasa memiliki dan merasa berhak membantu pimpinan didalam memnjaga kestabilan yang telah ditargetkan dan direncanakan organisasi.

Dalam hal ini Kepala Badan dan Pegawai harus dapat mengetahui apa yang menjadi persoalan dan menjadi permasalahan pada suatu saat dapat membahayakan strategi dan sasaran yang telah dijalankan oleh seorang Kepala Badan.

Siagian (1983) menyatakan sistem imbalan yang efektif mutlak dilaksanakan di suatu kantor. Sistem imbalan yang efektif memungkinkan adanya keadilan dalam pemberiannya. Dalam melaksanakan sistem imbalan yang efektif itu, maka harus dilakukan hal-hal, seperti (a) analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerja dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, (b) penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, artinya dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point pada setiap pekerjaan.

Melakukan survey. Sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang menpegawais ketenagakerjaan, kamar dagang, dan lain-lain. Kemudian menentukan harga setiap pekerjaan yang dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.

Dari penjelasan di atas, pemberian imbalan itu dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, (a) tingkat upah dan gaji yang berlaku. Artinya melalui survey berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan adalah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, (b) tuntutan serikat

pekerja, dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Produktifitas berkaitan dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila tenaga kerja merasa tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya tingkat produktifitas mereka akan rendah.

Selain dari faktor di atas, maka ada juga faktor lain seperti kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, peraturan perundang-undangan, dimana pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karena itu berbagai segi kehidupan kekayaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, misalnya upah minimum, upah lembur, dan lain-lain.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikemukakan disini bahwa di samping gaji yang dapat diterima oleh karyawan/pegawai juga diberikan tunjangan seperti; tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lain-lainnya. Tunjangan jabatan diberikan kepada pegawai yang memangku jabatan struktural dan jabatan fungsional dan jabatan penting lainnya yang mengakibatkan para pejabatnya memikul tanggung jawab yang kuat. Tunjangan keluarga terdiri dari tunjangan suami/isteri dan tunjangan anak. Sedangkan tunjangan lain-lain adalah apabila ada alasan-alasan yang kuat, kepada pegawai dapat diberikan tunjangan lain-lain seperti; tunjangan kemahalan daerah, tunjangan penyesuaian indek harga, tunjangan karena resiko jabatan dan lain-lain. Disamping itu pemberian gaji kepada pegawai negeri bukan saja didasarkan kepada pegawai yang berpangkat

sama diberikan gaji yang sama, tetapi juga disamping itu didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa karyawan mempunyai prestasi yang baik berhak untuk mendapatkan gaji yang banyak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dalam penelitian ini yang akan dilihat dalam pemberian imbalan ini adalah hal-hal yang bersifat materi dan non materi.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Pada bagian ini penulis akan kemukakan beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang penulis lakukan antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusmanda (2001) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Sumatera Barat”. Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 56% terhadap kinerja pamong belajar, namun skor disiplin kerja pamong belajar sebahagian besar masih di bawah rata-rata. Dari hasil ini menunjukkan bahwa factor disiplin kerja masih perlu mendapat perhatian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Asfia Rosanti (2002) dengan judul “Komitmen Guru pada Tugas Ditinjau dari Motivasi Berprestasi, Insentif, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah di SLTP Negeri Lubuk Basung.” Hasil Penelitian ini mengungkapkan bahwa insentif

berkorelasi secara signifikan sebesar $r = 0,282$ terhadap komitmen Guru pada tugas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mahidin (2002) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Persepsi tentang Pembelajaran terhadap Keprofesionalan Staf Pengajar Fakultas Tarbiyah IAIN-SU Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keprofesionalan staf pengajar Fakultas Tarbiyah IAIN-SU Medan sebesar 19,6%. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi disiplin yang dimiliki akan semakin profesional staf pengajar tersebut.

2.3. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komitmen pada Pelaksanaan Tugas dan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Komitmen pada tugas disini adalah rasa kepedulian seseorang terhadap tugas dan kepentingan organisasi atau Kantor Badan Lingkungan Hidup. Komitmen pada tugas erat kaitannya dengan peran aktif, rasa kepedulian dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas. Seorang pegawai yang memiliki kepedulian terhadap pelaksanaan tugas, maka dia cenderung memiliki kepatuhan terhadap ketentuan tugasnya. Atau jika seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, maka dia cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karena dengan tanggung jawab tersebut seorang pegawai sangat mungkin dapat memiliki loyalitas terhadap tugasnya.

Martini (1993) menyatakan komitmen pada tugas merupakan penetapan di dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuannya, dan

menentukan perbuatan atau kegiatannya itu. Seorang pegawai yang telah menetapkan komitmen pada tugas untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Berarti, orang berkomitmen pada tugas diduga cenderung memiliki kesadaran terhadap tugas dengan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab sehingga timbul perilaku disiplin terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka komitmen pada pelaksanaan tugas diduga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Pengaruh pemberian Imbalan terhadap Disiplin kerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Imbalan merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seorang pegawai atas balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Seorang pegawai yang menerima balas jasa sesuai dengan hasil kerja dan prestasi kerjanya, akan memberikan kepuasan dan kegairahan dalam bekerja. Jika pegawai sudah merasa puas, maka dia cenderung memiliki loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Akan tetapi, sesuatu yang diterima pegawai bertentangan dengan dirinya, dalam artian kurang sesuai dengan apa yang dilakukannya, maka hal ini cenderung mempengaruhi efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Siagian (1983) menyatakan sistem imbalan yang efektif mutlak dilaksanakan di suatu kantor. Sistem imbalan yang efektif memungkinkan adanya keadilan dalam pemberiannya. Dalam melaksanakan sistem imbalan yang efektif itu, maka harus dilakukan hal-hal, seperti (a) analisis pekerjaan, artinya perlu

disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi, (b) penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, artinya dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point pada setiap pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, pemberian imbalan diduga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

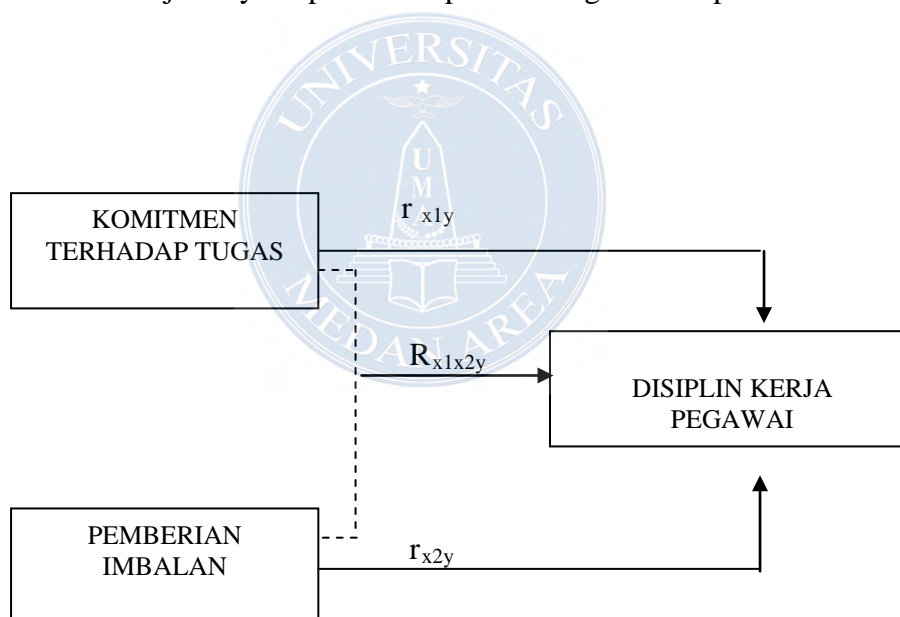
3. Pengaruh Komitmen pada Pelaksanaan Tugas dan pemberian Imbalan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Komitmen pada tugas dan pemberian imbalan merupakan dua faktor yang diduga memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Seorang pegawai yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas, cenderung kurang memiliki loyalitas, tanggung jawab, disiplin diri, kepedulian dan sikap terhadap tugas. Seorang pegawai yang memiliki sikap seperti itu, pelaksanaan tugasnya kurang efektif, dan efektifitas kerjanya juga kurang lancar. Dan sulit baginya untuk melaksanakan perannya sebagai pegawai. Selain dari komitmen, adanya sistem imbalan yang kurang baik, dalam artian pemberian imbalan itu kurang sesuai dengan ketentuan atau kurang sesuai dengan apa yang dilakukan pegawai, maka pegawai cenderung melakukan hal-hal yang bertentangan dengan peraturan. Sehingga hal tersebut dapat mengaruhi disiplin kerjanya.

Wursanto (1992) mengatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah tingkat komitmen terhadap tugas, dan adanya pemberian imbalan yang adil. Sejalan dengan pendapat wursanto, Newstrom (1993) juga mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah komitmen terhadap tugas.

Berdasarkan hal tersebut komitmen pada pelaksanaan tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Komitmen pada pelaksanaan tugas dan Pemberian Imbalan serta Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan

2.4. Hipotesis Penelitian

Dari kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komitmen pada pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan
2. Pemberian imbalan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan
3. Komitmen pada pelaksanaan tugas dan pemberian imbalan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

