

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan (Lateiner & Levine, 1996). Sependapat dengan itu, Taylor (dalam Siagian, 2000) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pilihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap-sikap perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan cara menjalankan tuntutan dari perusahaan.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2009:129), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, dan ketaatan terhadap tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaiknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai.

Nawawi (dalam Kurniawan, 2004), disiplin kerja adalah kesediaan para pegawai untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku memenuhi standar yang

telah ditetapkan. Demikian juga dengan Siagian (2000) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Disiplin kerja diartikan pula sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1996). Selain itu, Siswanto (2003) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2002) bahwa disiplin kerja adalah suatu peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap-sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela bekerja secara kooperatif dengan cara menjalankan tuntutan perusahaan yang berlaku sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nawawi (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Insentif, berdasarkan penelitian bahwa insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.
2. Peraturan perusahaan, dalam sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu, semakin ketat peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.
3. Moral kerja pimpinan, seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.
4. Relasi Interpersonal, relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu diberlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Pengawasan yang melekat, adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship* atau hubungan langsung dengan individu, *Direct group relationship* atau hubungan langsung terhadap kelompok dan *cross relationship* atau hubungan langsung secara silang hendaknya harmonis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja para karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Anita Sari (2012) bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja. Seperti yang dikatakan oleh Gibson (1997), karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang pada akhirnya akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, masa kerja, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, disiplin pimpinan dan relasi interpersonal.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2001) mengusulkan beberapa aspek yang mendukung disiplin kerja yang baik, yaitu ketepatan waktu, penyelesaian tugas, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan tanggung jawab.

Santoso (1990) dan Soepomo (1988) juga mengemukakan tentang aspek-aspek kedisiplinan kerja yang terdapat di dalam perusahaan, yaitu kepatuhan terhadap atasan, ketertiban mengikuti peraturan, ketepatan waktu (kehadiran dan jangka waktu kerja).

Sementara itu Husnan (1997) menambahkan aspek-aspek disiplin kerja adalah:

1. Tanggung jawab, semakin besar tanggung jawab yang timbul pada diri seorang pekerja, merupakan wujud dari kedisiplinannya terhadap peraturan perusahaan,
2. Kepatuhan, seorang karyawan dalam bekerja dibatasi oleh peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Karyawan diharapkan patuh

dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Kepatuhan tersebut merupakan wujud dari rasa kedisiplinan karyawan terhadap peraturan.

3. Moral kerja, dalam bekerja dituntut kesungguhan seorang individu. Kesungguhan tersebut dapat ditunjukkan dengan moral kerjanya. Moral kerja merupakan wujud dari kedisiplinan kerja.

Aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) diantaranya, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya. Artinya disiplin kerja karyawan ini dapat dilihat dari jam masuk, pulang, dan jam istirahat tepat waktu sesuai dengan aturannya, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, cara-cara dalam melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek yang terkandung di dalam disiplin kerja adalah ketepatan waktu, penyelesaian tugas, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan tanggung jawab.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *mavere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi kerja mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (1981) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung karyawan supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Karena perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kadarisman (2012) yang menjelaskan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan.

Dilanjutkan dengan pendapat Nawawi (1997) yang mengemukakan dari segi psikologis, kenyataan menunjukkan bahwa suasana batin yang terlihat dalam bergairah atau bersemangatnya karyawan dalam bekerja, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Stokes (1966) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi, termasuk dalam kegiatan pengambilan keputusan. Pengambilan

keputusan merupakan tugas yang cukup berat, jika tidak didorong oleh motivasi kerja maka seseorang sulit mengambil suatu keputusan. Motivasi kerja akan membawa seseorang ke arah rasa percaya diri yang mantap, sehingga proses dan tahapan dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan secara maksimal.

Gibson (1997) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang pada akhirnya akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Steer dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

Steer dan Porter (1983) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam :

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, dan sistem pelatihan kerja.

Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh kondisi organisasi (Lawer III dalam Steers, dkk, 1996). Menurut Moorhead dan Griffin (1995) terdapat enam karakteristik pekerjaan yang mendorong motivasi kerja seseorang, yaitu variasi, otonomi, interaksi sosial yang dibutuhkan (adanya kesempatan interaksi sosial), pengetahuan dan syarat-syarat kemampuan dan tanggung jawab.

Zainun (dalam Siregar, 2000) juga menyebutkan faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi kerja itu sebagai berikut :

- a. Mempertahankan hidup
Mempertahankan hidup adalah motivasi untuk mempertahankan hidup individu dalam memenuhi kebutuhan fisiknya seperti sandang, pangan, papan, serta menghindari ketidak-amanan.
- b. Peningkatan ekonomi
Motivasi kerja yang dimiliki pegawai ini juga adalah motivasi untuk memperoleh penghasilan guna mempertinggi taraf kehidupan ekonomis individu tersebut.

c. Kepuasan psikologis

Maksudnya adalah untuk memperoleh kepuasan psikologis seperti kepuasan kerja yang mampu memberikan kepuasan secara mental melalui penghargaan atas karyanya.

d. Memiliki arti yang besar

Bekerja memberikan arti yang besar bagi individu dalam hubungannya dengan lingkungan sosial (social relationship), baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi tempatnya bekerja, serta kebutuhan psikologis dari para pegawai.

Menurut Jurgensen (dalam Blum & Naylor, 1986) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah

- a. Rasa aman, yaitu perasaan yang diinginkan oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya. Karyawan ingin melakukan pekerjaan tanpa dibebani oleh resiko yang dapat membahayakan dirinya.
- b. Kesempatan untuk maju, karyawan membutuhkan adanya kesempatan atau peluang untuk mengembangkan dirinya.
- c. Nama baik tempat bekerja, karyawan akan memilih tempat bekerja yang terbaik bagi dirinya sendiri. Tempat kerja yang mempunyai reputasi yang baik dimata masyarakat akan membuat karyawan merasakan apa yang dilakukannya adalah sesuatu yang nyata.
- d. Teman sekerja, bila seorang karyawan mempunyai teman kerja yang saling menghargai, dapat bekerjasama, mempunyai sikap yang sama atau sepaham

dan mampu memberikan rasa tenang maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

- e. Jenis pekerjaan, jika karyawan melakukan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya maka ia akan dapat menguasai pekerjaan tersebut.
- f. Gaji merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar bagi setiap karyawan, sehingga gaji yang sesuai akan mendorong motivasi kerja karyawan.
- g. Perilaku atasan atau gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, atasan atau pimpinan yang baik adalah yang dapat dijadikan panutan, dapat membimbing, mengawasi dan juga mengayomi bawahannya.
- h. Jam kerja yang efektif bagi karyawan sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.
- i. Keadaan tempat kerja, misalnya kebersihan ruangan, sirkulasi udara, dan suhu ruangan kerja. Keadaan tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- j. Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan. Hal ini akan memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan sia-sia dan terlantar sehingga akan menambah gairah dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, teman

sekerja, jenis pekerjaan, gaji, perilaku atasan atau gaya kepemimpinan, jam kerja, kondisi kerja dan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

3. Teori Motivasi Kerja

Herzberg (dalam Dunnette, 1976) dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua faktor tersebut sebagai *extrinsic factor* dan *intrinsic factor*.

Herzberg menamakan *extrinsic factor* sebagai faktor-faktor *hygiene*, apabila faktor-faktor tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan tidak puas. Berada di luar diri seseorang. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai faktor-faktor motivator, apabila faktor-faktor tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Berada dalam diri, dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

4. Ciri-ciri karyawan yang Memiliki Motivasi Kerja

Sardiman (2000) mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tekun menghadapi tugas

Dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai.

- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa)

Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin atau tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya.

- c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah

Senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.

- d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin

Tugas-tugas yang rutin meliputi hal-hal yang bersifat mekanis, yang berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif.

- e. Dapat mempertahankan pendapatnya

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kalau sudah yakin akan sesuatu maka tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya

Sedangkan, menurut Tiffin dan Mc Cormick (2002) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja meliputi :

- a. Keuletan, yaitu segenap pengarahannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet bekerja.

- b. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka tinggi pula frekuensi kehadirannya.

- c. Kemajuan, yaitu tingkat perkembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- d. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Menurut Arep dan Tanjung (2003) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari :

- a. Bekerja sesuai standar

Pekerjaan dapat disesuaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

- b. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.

- c. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.

- d. Bekerja keras

Seseorang akan bekerja karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja rendah merupakan kebalikan dari ciri-ciri diatas.

5. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Torang (2014) ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu :

a. Melakukan pendekatan emosional terhadap para karyawan

Kedekatan emosional antara atasan dan karyawan yang proporsional akan membuat karyawan merasa lebih nyaman saat berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik, dan hubungan baik tersebut bisa menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan. Kecintaan dan rasa memiliki akan membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang baik terhadap suatu perusahaan.

b. Motivasi karyawan dibangun berdasarkan pada contoh suri tauladan

Motivasi kerja karyawan yang baik akan muncul saat ia melihat adanya contoh keteladanan yang baik dari seorang atasan. Keteladanan meliputi keteladanan sikap, moral, kinerja, kecerdasan dan sebagainya. Motivasi kerja

karyawan akan terbangun kuat apabila atasannya memiliki hal yang memang pantas untuk ditularkan kepada para karyawan.

- c. Melibatkan karyawan untuk memberikan usul, ide dan saran bagi pengembangan sebuah perusahaan.

Motivasi kerja akan terbangun apabila karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran yang membangun bagi perkembangan perusahaan. Memberikan kesempatan menyampaikan ide, saran dan gagasan tersebut juga akan membuat kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin berkembang. Bisa jadi usul atau ide mereka lebih cemerlang.

C. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja para karyawan. Hal ini didukung penelitian Anita Sari (2012) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga diharapkan para pegawai akan merasa tenang dalam bekerja dan menaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Seperti yang dikatakan oleh Gibson (1997), karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang pada akhirnya akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keterkaitan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan menurut Harris (dalam Suharsih, 2001) mengemukakan disiplin kerja dapat terbentuk bila karyawan benar-benar mampu mempunyai motivasi atau semangat kerja yang tinggi, apabila terdapat motivasi kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada mereka akan dilakukan dengan baik dan cepat. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan timbul kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Demikian halnya dengan Saydam (dalam Kadarisman, 2012), mengemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja adalah meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat ditumbuhkan karena adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan pada diri karyawan tersebut. Dengan demikian, perusahaan atau pimpinan sebelum memberikan motivasi kerja terlebih dahulu memahami apa yang menjadi pendorong karyawan agar bersedia memberikan waktunya, tenaganya, dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan. Sehingga dorongan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi atas dasar kesadaran karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dimana dengan semakin tinggi motivasi dalam bekerja, maka akan dapat menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yang berbunyi : Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka disiplin kerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka disiplin kerja juga akan semakin rendah.

E. Kerangka Penelitian

