

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Kajian Empiris

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Lingkungan kerja tersebut meliputi pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara yang baik, jaminan keamanan dan kebisingan yang penerapannya sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada di tempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Karena kondisi kerja yang baik merupakan peranan yang penting dalam membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Moekijat, 1995: 135).

Lingkungan kerja juga merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih optimal. Lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika

pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan lebih efektif. Produktivitas akan tinggi dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, warna, udara, suara dan lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan kerja karyawan dengan pimpinan dan antar karyawan.

Adanya sarana dan prasana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif (Siagian, 2004: 132). Adapun pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000: 183) adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang ada pada saat di dalam tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Sedarmayanti (2001: 66):

“Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruangan kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

Perusahaan ataupun organisasi harus memperhatikan indikator lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kondisi yang baik untuk para tenaga kerja yang berada di dalamnya. Indikator-indikator yang harus diperhatikan perusahaan agar lingkungan kerjanya tenang dan aman menurut Nitisemito (2000: 165) adalah sebagai berikut:

- a. Pewarnaan
Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan atau bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.
- b. Kebersihan
Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku dalam bekerja.
- c. Penerangan
Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.
- d. Pertukaran Udara
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan pada karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.
- e. Musik
Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.
- f. Kebisingan
Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang di mana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor dan sebagainya.
- g. Jaminan Terhadap Keamanan
Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya perusahaan perlu mempekerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut seperti satpam atau penjaga.

Menurut Wursanto (2003: 301), indikator dari kondisi psikologis

kerja adalah:

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan sebagainya.

b. Keamanan Dalam Pekerjaan

Yang dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tindakan dan hinaan.

Menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (2000: 84), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap lingkungan kerja hasil kerja manusia tersebut. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan dimana tempat kerja seperti *reward*, kepemimpinan yang partisipatif, hubungan sosial antarkaryawan, gaji, tunjangan, bonus dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan

produktivitas kerja. Menurut The Liang Gie (2000: 210) “Lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.”

Lingkungan kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan dan keamanan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan membantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun temporari seperti privasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut maupun pengaturan jam kerja. Selain manajemen kepemimpinan yang partisipatif juga mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Jika dilihat pada konteks kepemimpinan hal yang saling terkait adalah unsur kader penggerak, adanya peserta yang digerakkan, adanya komunikasi, adanya tujuan organisasi dan adanya manfaat yang tidak hanya dinikmati oleh sebagian anggota. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan mempengaruhi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi atau sekolah terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara

yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, dan interaksi antarkelompok. Hubungan komunikasi antarpribadi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Bila dikaitkan dengan dunia kerja, komunikasi dapat dilakukan dengan sesama rekan kerja serta dapat menjadi salah satu cara untuk memotivasi rekan mereka. Komunikasi antarpribadi juga merupakan suatu dasar dari kebanyakan pergaulan dalam organisasi yang dapat membantu agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu apabila komunikasi tidak berjalan dengan lancar maka dapat menghambat kinerja organisasi, dan bila hal tersebut tidak cepat direspon atau ditanggapi dengan tepat maka dapat membuahkan perselisihan. Hubungan antarpribadi dengan atasan, bawahan dengan rekan sejawat. Hubungan antar karyawan setingkat atau seprofesi yang baik akan mendukung pekerjaan mereka. Hubungan antara karyawan setingkat akan menimbulkan rasa saling kerjasama dan saling membantu, sedangkan hubungan antara atasan dengan karyawan di bawah akan menjadikan komando yang serasi. Artinya karyawan pada bagian bawah tidak hanya diperintah akan tetapi akan merasa senang melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Jadi, dengan hubungan interpersonal yang baik akan menjadikan kerjasama yang serasi, selanjutnya menjadikan pekerjaan menjadi

mudah untuk diselesaikan secara optimal sesuai tujuan perusahaan/instansi (Hayadi, 2011).

Unsur di dalam lingkungan fisik meliputi sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu sekolah karena dapat memperlancar aktivitas dan pekerjaan di sekolah. Penerangan yang cukup akan menambah semangat dan kegairahan kerja para guru dan para staf lainnya, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari, serta aktivitas belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Banyak ketidakberesan dalam pekerjaan yang disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap ataupun terlalu menyilaukan.

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam lingkungan fisik di sekolah. Cahaya matahari dapat juga dijadikan sumber penerangan sehingga dapat lebih menghemat listrik. Jika terdapat ruangan yang kurang jendelanya dan cahaya matahari tidak dapat menembus dengan sepenuhnya maka dapat dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan di dalam ruangan-ruangan tempat para guru mengajar dan bekerja.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu:

1) Cahaya Langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya lekas melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya tinggi, bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

2) Cahaya Setengah Langsung

Lebih baik dari cahaya langsung. Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan.

3) Cahaya Setengah Tidak Langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

4) Cahaya Tidak Langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena langit-langit itu mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata ke seluruh penjuru. Menurut The Liang Gie (2000: 212) “Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik”.

Menurut Moekijat (2002: 140), keuntungan penerangan yang baik adalah:

- 1) Perpindahan pegawai berkurang,
- 2) Motivasi dan semangat kerja lebih tinggi,
- 3) Hasil pekerjaan lebih banyak,
- 4) Prestise lebih besar,
- 5) Kesalahan berkurang, dan
- 6) Keletihan berkurang.

Menurut Moekijat (2002: 136):

“Keuntungan tersebut dapat terwujud bila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayangan-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali.”

b. Warna

Warna dapat mempengaruhi penerangan di ruangan, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna juga dapat

mempercantik ruangan. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

Menurut Moekijat (2002: 142):

“Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi dimana pekerjaan kantor dapat dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.”

Menurut The Liang Gie (2000: 216), warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu:

1) Merah

Warna merah menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang panca indera dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi kalau terlampau banyak dipakai juga tidak baik.

2) Kuning

Menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan syaraf. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan ialah perasaan riang, gembira dan melenyapkan perasaan tertekan. Oleh karena itu, warna ini tepat dipakai pada kamar-kamar atau lorong yang gelap.

3) Biru

Warna biru menggambarkan keluasan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Sebagai alat untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, warna biru baik sekali dipergunakan. Hanya kalau berlebihan akan dapat menimbulkan pengaruh menekan perasaan.

Menurut Moekijat (2002: 143), keuntungan penggunaan warna yang baik adalah:

- 1) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- 2) Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

c. Udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan di dalam ruangan, karena akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dan menghindari rasa pengap yang menimbulkan kelelahan.

Menurut Moekijat (2002: 145): keuntungan udara yang baik adalah:

- 1) Produktivitas yang tinggi,
- 2) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi,
- 3) Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah, dan
- 4) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

Sedangkan The Liang Gie (2000: 220) mengemukakan beberapa sebagai usaha pertukaran udara yang baik yaitu:

- 1) Mengatur suhu dalam kantor dengan alat *airconditioning*. Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi pekerjaan-pekerjaan yang menghendaki ketelitian dan ketenangan sebesar-besarnya alat ini merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi.
- 2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruangan kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lobang-lobang udara yang cukup banyak pada dinding kamar. Demikian sewaktu bekerja jendela haruslah dibuka.

- 3) Mengatur pakaian kerja sebaik-baiknya yang dipakai oleh pekerja.
- 4) Selain penggunaan *air conditioning*, ventilasi yang cukup, kipas angin, kontruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafonnya tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada yang plafonnya rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

d. Suara

Kegiatan belajar-mengajar di sekolah membutuhkan konsentrasi pikiran, oleh karena itu diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara gaduh. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruh kegaduhan suara, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh.

Menurut Moekijat (2002: 146) pengaruh suara yang gaduh adalah:

- 1) Gangguan mental dan syaraf pegawai
- 2) Kesulitan mengadakan konsentrasi
- 3) Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang

Dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik yang akan diteliti adalah mengenai penerangan atau pencahayaan di dalam ruang kelas dan ruang kantor yang sesuai dengan standar, pewarnaan dinding kelas dan kantor guru, kondisi udara di dalam ruangan dan

sirkulasinya, suara yang berasal dari dalam maupun dari luar sekolah dan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kepemimpinan dan hubungan kerja karyawan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Mukiyat (dalam Elpida, 2010), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin dari beberapa ahli:

- a. Menurut Wursanto (2002: 108), “Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/aturan – aturan yang ditetapkan.”
- b. Menurut Nitisemito (2002: 118), “Kedisiplinan diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.”
- c. Menurut Simamora (2004: 610), “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya kerana melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim di dalam suatu organisasi.”

- d. Menurut Hasibuan (2005: 193 -194), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.”
- e. Menurut Rivai (2009: 825), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para Manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan dan tidak terjadi perselisihan. Dengan demikian jelas bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, dimana semua itu akan tercapai apabila hubungan antara anggota kelompok atau organisasi

dilakukan pada proporsi yang didasarkan pada ukuran nilai yang telah disepakati bersama dengan penuh kesadaran (Elpida, 2010). Sedangkan menurut seorang pakar disiplin (www.bpkp.go.id), “ Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.”

Berdasarkan dari berbagai pendapat tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan pengertian disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mendidik, mengatur dan mengoreksi seseorang agar bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan ketentuan atau peraturan dalam menjalankan pekerjaan tertentu, peraturan dan ketentuan itu dibuat agar timbul suatu persepsi dan tindakan yang sama antar pegawai yang melaksanakan tujuan organisasi.

Kedisiplinan karyawan dalam hal ini adalah perwujudan dari kesepakatan yang telah diambil antara karyawan dengan perusahaan sewaktu karyawan hendak memasuki perusahaan, yang mana disiplin merupakan keharusan bagi tiap-tiap karyawan dan bila dilanggar maka karyawan akan mendapat sanksi atas pelanggaran disiplin yang telah dibuat (Elpida, 2010).

Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2001: 208) yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat

dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Disamping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan negatif, seperti “jaga keamanan” bukan “jangan ceroboh”. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatar belakangi suatu standar agar mereka perlu dapat memahaminya.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan di sini adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum memperbaiki kesalahan. Contoh dari sistem disiplin progresif secara singkat dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- 1) Teguran secara lisan penyelia,
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia,
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari,
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama,
- 5) Diturunkan pangkatnya, dan
- 6) Dipecat.

Menurut Rivai (2009: 825-826) terdapat tiga perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilaku yang tidak tepat

- c. Perspektif hak-hak individu (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konskuensi-konskuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Namun demikian, ketika bekerja seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Menurut Gibson, dkk dalam (Elpida, 2010) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memberlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerjasama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan ketika bekerja, menggunakan tindakan disipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang tidak baik pada perusahaan.

Menurut Tead (dalam Elpida, 2010) menunjukkan disiplin yang baik dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: “Disiplin yang baik dapat mewujudkan dan terjamin melalui peraturan yang sedapat mungkin terperinci dan terpisah, cukup singkat, dan sederhana, sedapat mungkin jelas hubungannya dengan adanya sanksi atau hukuman. Peraturan tersebut diketahui secara luas oleh pegawai melalui buku pedoman, surat edaran yang ditempel pada pengumuman, penjelasan secara lisan kepada pegawai baru dan cara-cara lain sejenisnya.”

Secara umum dampak dari indiscipliner dapat mengakibatkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Karyawan yang selalu melanggar peraturan akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung karyawan lainnya untuk mengikuti tindakan indisipliner.
- b. Melemahkan aktifitas kerja di kantor karena karyawan tersebut tidak akan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu terutama pekerjaan kantor, ini akan sangat berpengaruh pada lancarnya produktifitas kerja seseorang.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2005: 194-198) antara lain:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Balas jasa yang mereka harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

- e. **Waskat**
Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- f. **Sanksi Hukuman**
Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- g. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan
- h. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan, jika tercipta hubungan *human relationship* yang serasi, maka terwujudnya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut Simamora (2004: 612-613). Ada dua sumber masalah disiplin karyawan yaitu:

- a. **Sebab-sebab organisasional yaitu:**
 - 1) Rekrutmen dan seleksi yang buruk. Penempatan para karyawan secara ceroboh di dalam pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai bagi mereka dapat menimbulkan kesulitan.
 - 2) Pelatihan dan pengembangan yang tidak memadai. Program pelatihan yang serampangan dan tidak memadai dapat menyebabkan inefisiensi, perasaan tidak puas dan frustrasi, dan resiko keselamatan kerja, semuanya berpotensi melahirkan insiden disiplin.

- 3) Kurangnya komunikasi. kegagalan dalam mengkomunikasikan standar dan ekspektasi kinerja yang memadai dapat mendatangkan masalah kedisiplinan
 - 4) Supervisi yang lemah, kebijakan dan peraturan yang tidak masuk akal. Penyelia bisa mendatangkan masalah kedisiplinan melalui penerapan peraturan yang tidak adil, berat sebelah dan tidak masuk akal.
- b. Sebab-sebab individu yaitu: pemakaian alkohol dan obat-obatan, kesulitan keuangan masalah rumah tangga, penyakit fisik/mental, dan tindak tanduk pribadi.

Disiplin kerja para Guru Tetap sangat mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah, jika disiplin kerja baik maka kinerja akan baik pula tapi jika kondisi disiplin kerja dari para Guru Tetap kurang baik bahkan tidak baik maka tujuan dari pendidikan sendiri akan sulit untuk tercapai.

2.1.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Disiplin Kerja

Lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tenang akan melancarkan pekerjaan dan sangat membantu pelaksanaan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang sehat dan baik juga dapat diartikan sebagai usaha perusahaan/instansi untuk memanusiakan para anggota organisasi perusahaan, memberikan kenyamanan lingkungan kerja dan daya tahan karyawan untuk tetap dalam stamina yang baik dalam menghadapi tugas pekerjaan. Lingkungan kerja fisik merupakan penyiapan sarana yang secara langsung mempunyai pengaruh dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, seperti gedung tempat karyawan bekerja, peralatan yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja (Hayadi, 2011).

Kurangnya perhatian pada karyawan akan menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak puas. Ketidakpuasan sering ditimbulkan dalam bentuk unjuk rasa, tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*. Jika lingkungan kerja fisik dan non fisik kurang mendapatkan perhatian akan mempengaruhi disiplin kerja.

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non fisik, kondisi fisik meliputi penerangan, warna, udara dan suara sedangkan non fisik meliputi kepemimpinan dan hubungan kerja karyawan. Dengan penciptaan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif dan mendukung akan memungkinkan seorang karyawan meningkatkan kinerja/prestasi kerja mereka dalam organisasi sehingga disiplin kerja dapat terwujud.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Saksono (dalam Elpida, 2010): “Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang menciptakan ketenangan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Suasana hati, harga diri, posisi yang tepat, kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan kesempatan memperoleh fasilitas penunjang merupakan kebutuhan setiap pegawai yang berkaitan dengan perasaan dan batinnya.”

Menurut Hardiyos (2000: 45): “Apabila para pekerja menyukai pekerjaan mereka, menganggap bahwa tugas mereka penuh tantangan dan mereka menyukai lingkungan kerja secara umum, maka biasanya mereka akan berusaha maksimal untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan “bersemangat dan berdedikasi.”

Ini artinya disiplin kerja seseorang pada dasarnya karena para pekerja menyukai pekerjaan mereka, menyukai lingkungan kerja mereka yang mencakup lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, sehingga para pekerja akan bekerja secara maksimal dan menimbulkan semangat bekerja bagi para pekerja.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dan bisa dijadikan sebagai pedoman adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Fakultas, Tahun	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil yang Diperoleh
1	Leonardus Bintoro Surodilogo "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang" Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010	Keseluruhan karyawan berjumlah 62 orang, maka yang menjadi sampel adalah 55 orang responden.	Dependent: Y = Kepuasan Kerja Independent: X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja	Menggunakan teknik analisis regresi	Motivasi kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besar pengaruh yang berbeda. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja (X ₁) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,352 atau sebesar 35,2 persen dan koefisien lingkungan kerja (X ₂) mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 0,233 atau sebesar 23,3 persen. Besarnya koefisien X ₁ dan X ₂ menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besar pengaruh yang berbeda.
2	Kresno Satriawan "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Guru di SMA Negeri 5 Pontianak" Fakultas	Dari populasi 46 orang guru tetap dan semuanya menjadi sampel penelitian	Dependent : Y = Semangat dan kegairahan kerja Independent : X ₁ =Kompensasi X ₂ =Lingkungan kerja X ₃ = Hubungan kerja	Menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (<i>Statistical Package for Social Sciences</i>) versi 18.00 pada tabel <i>coefficients</i>	Hasil penelitian secara simultan (bersama-sama) antara variabelkompensasi (X ₁), lingkungan kerja (X ₂), hubungan kerja (X ₃) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan kegairahan kerja guru, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan F (0,350) > 0,05 maka H ₀ diterima. Dan nilai R Square sebesar 0,074 yang berarti bahwa 7,4% variasi semangat dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh variasi variabel kompensasi, lingkungankerja, hubungan kerja sedangkan sisanya sebesar 92,6% dipengaruhi oleh variasivariabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

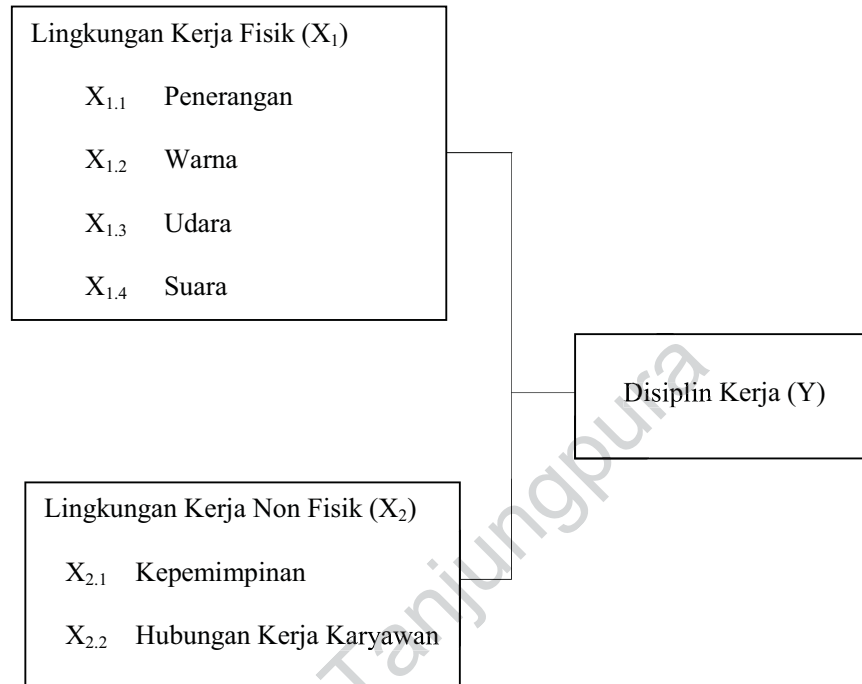
	Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak, 2011				
3	Hayadi "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat" Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak, 2011	Dari populasi sebanyak 168 orang maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 63 orang.	Dependent : Y = Motivasi Kerja Independent : X ₁ = Penerangan X ₂ = Warna X ₃ = Udara X ₄ = Suara X ₅ = Musik X ₆ = Kepemimpinan X ₇ = Hubungan Kerja	Menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan program statistik SPSS versi 15.0	Koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> (Koefisien Determinasi) yang disesuaikan dengan nilai 0,855 atau 85,5% menunjukkan bahwa variabel X dalam menjelaskan variabel Y sampai pada tingkat keakuratan 85,5 dan sisanya sebesar 14,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil analisis regresi $-0,491 < 2,00$ artinya H ₀ diterima dan H _a ditolak secara parsial penerangan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasikerja. Hasil analisis regresi $0,813 < 2,000$ H ₀ diterima dan H _a ditolak secara parsial warna tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis regresi $6,391 > 2,000$ H ₀ ditolak dan H _a diterima secara parsial udara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasikerja. Hasil analisis regresi $-0,681 < 2,000$ H ₀ diterima dan H _a ditolak secara parsial suara tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis regresi $1,229 < 2,000$ H ₀ diterima dan H _a ditolak secara parsial musik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasikerja. Hasil analisis regresi $-0,222 < 2,000$ H ₀ diterima dan H _a ditolak secara parsial kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dan hasil analisis regresi $1,805 < 2,000$ H ₀ diterima dan H _a ditolak secara parsial hubungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
4	Jurin "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kubu Raya" Fakultas Ekonomi Universitas Pontianak, 2011	Populasi sebanyak 54 orang digunakan seluruhnya menjadi responden	Dependent : Y = Kinerja Independent: X = Lingkungan Kerja	Menggunakan analisis linier berganda dengan program SPSS for Windows	Hasil analisis regresi memperoleh nilai koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,757 ini berarti 75,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel lain. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_1 = 12,738$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 75,7% sehingga lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 75,7% sedangkan sisanya disumbang oleh variabel lainnya.
5	Fransiskus Hery "Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Populasi sebanyak 51 orang dan semuanya dijadikan responden dalam penelitian ini.	Dependent : Y = Kinerja Pegawai Independent : X ₁ = Stres X ₂ = Lingkungan Kerja	Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas dengan menggunakan	Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% dan <i>degree of freedom</i> (df) dan $(n-k-1)$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,96. Untuk variabel stres (X ₁) didapat jumlah t_{hitung} sebesar 1,476, t_{hitung} lingkungan kerja (X ₂) sebesar -2,955, $t_{hitung} X_1, X_2$, lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan demikian baik secara keseluruhan maupun secara parsial variabel stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

	Kabupaten Kubu Raya” Universitas Tanjungpura Fakultas Ekonomi Pontianak, 2012			SPSS 17 for Windows	pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kubu Raya.
--	--	--	--	---------------------	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik akan berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak, artinya jika lingkungan kerja fisik dan non fisik baik dan kondusif maka disiplin kerja Guru Tetap akan meningkat. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data olahan, 2013

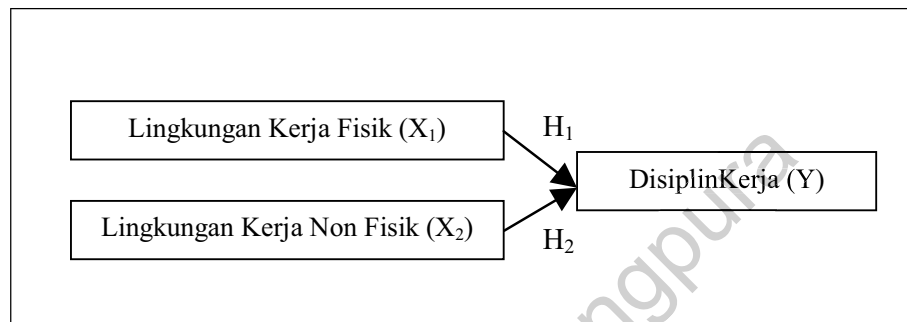
Keterangan Gambar 2.1 adalah sebagai berikut :

- Lingkungan Fisik (X_1) yang terdiri dari: Penerangan ($X_{1,1}$), Warna ($X_{1,2}$), Udara ($X_{1,3}$), dan Suara ($X_{1,4}$) berpengaruh dominan atau tidak terhadap disiplin kerja (Y). Artinya semakin baik kondisi penerangan, warna, udara dan suara akan meningkatkan disiplin kerja begitu juga sebaliknya.
- Lingkungan Non Fisik (X_2) yang terdiri dari: Kepemimpinan ($X_{2,1}$) dan Hubungan kerja karyawan ($X_{2,2}$) berpengaruh dominan atau tidak terhadap disiplin kerja (Y). Artinya semakin baik kondisi kepemimpinan dan hubungan kerja karyawan akan meningkatkan disiplin kerja begitu juga sebaliknya.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan maka model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.2
Model Penelitian



Sumber: Data olahan, 2013

Gambar 2.2 terdiri dari dua variabel independen, diantaranya lingkungan kerja fisik (X₁), dan lingkungan kerja non fisik (X₂), serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.
- H₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.