

## **DISIPLIN KERJA DI MATA KARYAWAN DAN IMPLEMENTASINYA**

**Hadyati Harras**

Universitas Pamulang, Banten  
dosen01046@unpam.ac.id

**Submitted:** 09<sup>th</sup> August 2019/ **Edited:** 11<sup>th</sup> November 2019/ **Issued:** 01<sup>st</sup> January 2020

**Cited on:** Harras, Hadyati. (2020). DISIPLIN KERJA DI MATA KARYAWAN DAN  
IMPLEMENTASINYA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic,*

*Accounting, Management and Business*, 3(1), 41-50.

DOI: 10.37481/sjr.v3i1.124

<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.124>

### **ABSTRACT**

Discipline is an organization attitude, whose mistakes affect balance. Even in the worst cases, discipline can damage the environment. This condition should be avoided. Because really discipline is the attitude of success. This study aims to explore information about discipline, especially individually, how and what discipline they have. The method used in this research is survey. Then the derivatives use observation, in it there is an interview. The results of the study revealed, 1) the background dominated the attitude of the discipline. 2) knowledge or education strengthen discipline. and 3) rules are instructions on how to be disciplined. This confirms, discipline in principle the individual part. Therefore placing and treating it must be a humanitarian approach. However, organizations can mix disciplines as the goals of the organization.

**Keywords: Discipline, Background, Knowledge, Rule**

### **PENDAHULUAN**

Meskipun disiplin bukanlah bagian ini dari aktivitas (bisnis/tujuan) organisasi, namun disiplin melekat pada sumber daya manusianya. Fakta ini sering kali terlupakan, baik pegawai atau organisasi sering melihat bahwa disiplin adalah aturan, tapi sesungguhnya disiplin itu melekat pada setiap individu pegawai atau karyawan. Artinya aturan disiplin organisasi adalah panduan bagaimana bekerja di dalam perusahaan tersebut, sedangkan disiplin itu sendiri ada pada sikap dan perilaku pekerjanya. Dengan demikian mereka tahu sikap dan perilaku apa yang diperlukan di dalam bekerja. Carraher & Paridon (2008) mengemukakan aturan disiplin adalah strategi bagaimana

menstimulus sikap dan perilaku disiplin yang sudah ada pada diri pegawai. Bahkan dalam keadaan tertentu pegawai dapat menunjukkan perilaku disiplin yang menginspirasi organisasi, misalnya kalangan berpendidikan tinggi (Singer & Smith, 2013).

Cross, N. (2001) tidak menapikan disiplin perlu ditata. Kata di tata artinya dikonsepsi dalam bentuk aturan, prosedur, strategi, dll sehingga naluri pegawai akan muncul dan melahirkan sikap serta perilaku yang diperlukan. Dalam konteks ini, organisasi menjadi perancang bagi pegawai, bagaimana memunculkan sikap disiplin pegawainya.

Di banyak diskusi disiplin sering dipertanyakan mengenai urgensi atau kepentingannya. Sejujurnya disiplin adalah masalah moral, tapi organisasi hidup dijalankan oleh orang-orang yang bermoral. Oleh karena itu, organisasi butuh pegawai-pegawai yang berdisiplin (Jaishankar, 2007). Kontekstual dari visi sejatinya adalah tujuan moral, di mana perusahaan menetapkan target secara realistis dengan tidak menapikan perilaku sebagai instrumennya. Misalnya sebuah perusahaan menetapkan target penjualan, maka sesungguhnya di dalamnya terdapat aturan main (dan itu disiplin), dan setiap tenaga pemasaran harus mengikuti aturan tersebut (Higgins, 2011).

Merujuk pendapat Brown & Lewis (2011) kepentingan organisasi terhadap disiplin adalah sebuah moderasi bagi pencapaian tujuan. Perusahaan menyadari bahwa tujuan harus dicapai, dan dalam proses mencapainya dibutuhkan perilaku atau sikap yang sesuai. Maka dari pada itu, menetapkan suatu kriteria disiplin adalah strategi operasional yang tepat. Noltemeyer & Mcloughlin (2010) berpendapat, hal yang menarik bagi organisasi modern dari disiplin adalah dampak positif. Bahwa disiplin memiliki peran baik dalam banyak hal, terutama bagi tujuan organisasi, oleh sebabnya disiplin diberlakukan.

Ehiane (2014) menegaskan, ada perbedaan signifikan antara kinerja yang dicapai karena aturan dengan tanpa aturan, yakni pada akibatnya. Dengan kata lain, disiplin adalah alat stabilitas. Tentu organisasi ingin tujuan tercapai namun tidak membuat anggaran boros, atau organisasi berambisi menguasai pangsa pasar namun tanpa merusak persaingan harga, atau organisasi fokus pada peningkatan volume penjualan namun tidak menciderai kepuasan pelanggan, dan lain sebagainya. Aturan disiplin menjaga hal-hal tersebut agar baik secara holistik.

Springett (2006) menjelaskan, hal yang hebat dari disiplin adalah ketaatan. Jadi keberhasilan dari sebuah aturan disiplin adalah kepatuhan pegawai terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap tugas, kepatuhan terhadap prosedur, kepatuhan terhadap efektivitas dan efisiensi, dll sehingga terjaga mutu dan terhindar risiko. Canning (2007) menambahkan, apa yang disebutkan di atas adalah manfaat jangka pendek, jika diperhatikan kedisiplinan pegawai mampu menjaga keberlangsungan hidup organisasi dan profesionalitas.

Sejalan dengan apa yang disampaikan di atas, bagi perusahaan perbankan disiplin kerja adalah kunci pelayanan. Artinya, SOP menjadi rujukan wajib dalam memberikan kepuasan bagi nasabah, kepatuhan pada perintah atau instruksi adalah komando dalam menghadirkan pelayanan prima, tertib dan sistematis adalah prosedur pelayanan yang menyenangkan serta keadilan bagi nasabah, dll. Dengan konsep ini, sudah lebih dari satu abad lembaga perbankan tetap kokoh. Camarinha-Matos & Afsarmanesh (2005) mengemukakan disiplin adalah aturan klasik, sifatnya norma, dan ia mengikat pada suatu naluriah, sehingga tidak sulit bagi pegawai untuk melakukannya.

Kendati demikian, lembaga perbankan tidak lengah dengan apa yang ada. Terlebih zaman ini telah merubah pola perilaku nasabah, maka dengan meningkatkan disiplin atau menghadirkan disiplin baru adalah jalan bagi kebuntuan. Kipro (2012) memandang, disiplin dapat diandalkan dalam keadaan sulit, namun diperlukan kesabaran.

Beragam karakteristik nasabah menjadi acuan bagi organisasi perbankan dalam menetapkan suatu sikap atau perilaku baru, agar tidak terjadi kesalahpahaman yang berdampak buruk. Justru dapat memperkuat yang sudah ada, dan menjadi penyegar bagi nasabah. Menghadirkan kelembutan, kesopanan, keramahan, dan komunikasi perlu menghadirkan aturan agar terlihat mewah, sehingga berkesan bagi nasabah. Lipson, et al. (2007) berpendapat, setiap orang memiliki kebiasaan dan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor personal yang kompleks, bahkan di Amerika tidak setiap orang ingin dibukakan pintu pada saat masuk pasar swalayan, namun orang Kanada sangat menghargai kebaikan orang lain. Oleh karenanya, sebaiknya aturan disiplin dibuat atas dasar riset, di mana *user* atau pelanggan dimintai keterangan tentang apa yang mereka harapkan, kemudian perusahaan perlu mengulturasikan ke pada seluruh pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, sehingga menghadirkan disiplin yang baik.

## **LANDASAN TEORI**

Setiap organisasi pasti menerapkan kedisiplinan, baik berupa kebijakan umum, peraturan kerja, maupun norma. Mengingat kedisiplinan diyakini sebagai hal yang dapat menertibkan seluruh anggota organisasi, pekerjaan dan alat yang dapat mencapai tujuan sesuai dengan harapan. Lebih lanjut, kedisiplinan adalah sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan standar-standar organisasi. Ini mengisyaratkan bahwa kedisiplinan pada awalnya dibangun oleh organisasi, kemudian disosialisasikan oleh manajemen kepada para pegawai dan pada akhirnya menjadi kebiasaan kerja (Marrin, 2016).

Penjelasan di atas sejalan dengan paparan Panayides & Song (2013) mengemukakan, dalam menjalankan pekerjaan diperlukan disiplin kerja, dikarenakan disiplin adalah aturan main dalam menjalankan pekerjaan, dan dengan disiplin pula hasil kerja dapat sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain, disiplin merupakan elemen penting dalam operasional organisasi, disiplin menjadi pengendali seluruh pegawai untuk melakukan pekerjaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan, maka perlu ada perhatian serius dari jajaran manajemen untuk mengawasi dan memberikan pemahaman akan pentingnya menaati kedisiplinan.

Senyatanya disiplin merupakan sikap patuh dan taat serta sadar menjalani seluruh aturan dan kebijakan organisasi. Ini artinya orang yang taat pada disiplin kerja memiliki tingkat motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Mengingat kedisiplinan dapat memperjelas apa yang akan dilakukan, apa saja aturan dan tata tertib pekerjaan dan apa-apa saja yang menjadi capaian tujuan, sehingga melahirkan sikap optimis dan semangat dalam menjalankan tugas (Carter, et al., 2015; Siemens, 2013; Nakata, 2006).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa disiplin melibatkan berbagai pihak, baik organisasi sebagai pembuat aturan maupun pegawai sebagai pelaksana kebijakan. Dengan adanya aturan main yang jelas, maka akan melahirkan semangat kerja yang tinggi, orang menjadi tahu aturan yang harus dijalankan dan apa-apa saja yang harus dicapai. Sehingga kebijakan disiplin yang kondusif dan perilaku disiplin secara langsung mendeskripsikan seseorang terdorong untuk bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, karena kedisiplinan juga dapat menghantarkan pegawai berprestasi dan pada akhirnya pegawai mendapatkan apa yang diinginkan. Hal tersebutlah yang menjadi umpan balik orang termotivasi.

Gearity & Mills (2012) menjelaskan disiplin kerja menunjukkan kepercayaan diri, di mana ia merasa jelas untuk melakukan berbagai kegiatan dan tahu akan arah tujuan yang harus dicapai, sehingga lahir semangat untuk menjalankan tugas tersebut dengan motivasi yang tinggi. Lebih lanjut Andersen, Busi, & Onsøyen (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah akibat terjadinya pembentukan lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, dan perannya dalam operasional bisnis menjadi yang paling dominan. Dengan kata lain, sikap dan perilaku disiplin menjadi faktor penting dalam menjalankan bisnis, karena hal tersebut berkaitan erat dengan ketepatan, ketelitian, kehati-hatian dan berorientasi pada SOP sehingga dengan tercapainya hal tersebut seseorang menunjukkan semangat kerja tinggi.

Shin (2011) menjelaskan, hakikatnya disiplin bertujuan untuk membentuk perilaku yang teratur dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka banyak perusahaan membuat aturan disiplin yang efektif sehingga para pegawainya memiliki sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi misi organisasi. Lebih lanjut kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja tidak terlepas dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik.

Tidak dapat dipungkiri adanya peraturan disiplin kerja, mampu menata dan mengarahkan orang pada sikap dan perilaku sesuai dengan yang diharapkan, di mana seseorang tersebut menunjukkan sikap taat, patuh, mau mengikuti perintah, bekerja sesuai standar, mengacu pada orientasi organisasi dan lain sebagainya, yang tentunya tindakan ini menggambarkan bahwa seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi yang cukup baik. Artinya ia akan selalu melekatkan dirinya dengan segala kegiatan organisasi, tanpa terkecuali menjalankan berbagai kebijakan dan aturan yang ditetapkannya, keadaan tersebut di sebut komitmen. Jelas bahwa disiplin merupakan perilaku yang melekat dengan organisasi, ia menjalankan berbagai ketentuan dan kebijakan berdasarkan ketaatan dan kesadaran ini bagian dari seseorang komit terhadap organisasi, yang tentunya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka ia akan menunjukkan perilaku komit terhadap organisasi, pekerjaan dan waktu.

## **METODE PENELITIAN**

Konsep penelitian dibangun atas dasar objek penelitian dan diperkuat oleh teori-teori. Maksud penelitian ini adalah mengungkapkan informasi mengenai disiplin kerja dan implementasinya, sehingga diketahui manfaatnya. Dalam prosesnya penelitian ini menempuh prosedur kualitatif, di mana pegawai bank swasta di Jakarta dan Tangerang Selatan dijadikan sumber data. Dengan meminta keterangan melalui wawancara dan observasi.

Adapun tahapan penelitian diawali dari pengamatan awal (observasi), kemudian ditindaklanjuti pada penguatan teori, dan wawancara mendalam. Dengan tujuan, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pola disiplin pegawai, khususnya di lingkungan perbankan. Sebelum dilakukan wawancara, terlebih dahulu ditetapkan instrumen penelitian, yakni mengenai hal-hal apa saja yang akan ditanyakan, termasuk metode wawancaranya.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian menunjukkan ada banyak perbedaan yang menarik tentang disiplin, di antaranya:

### **1. Latar Belakang**

Pegawai wanita baik dari sisi usia, pengalaman, maupun pendidikan terbukti lebih taat pada aturan kerja. Mereka lebih bisa menjaga datang tepat waktu, lebih bisa diandalkan dalam menjalankan perintah, lebih patuh pada atasan, mudah mengerti, dan mudah menyadari arti kedisiplinan. Sedangkan pegawai pria dengan berbagai latar belakangnya selalu ada alasan untuk sedikit atau terkadang atau sesekali kurang berdisiplin.

Perbedaan lain yang signifikan adalah dari sisi kepribadian. Beda kepala beda perilaku, itu ungkapan yang nyata. Bahwa benar setiap pegawai memiliki karakteristik yang unik, namun faktanya pegawai dari daerah lebih lembut dan lebih patuh. Sedangkan pegawai yang berasal dari kota lebih bisa di andalkan, namun agak lama untuk dapat menerima dan mematuhi perintah pimpinan. Bahkan dari sisi fisik, pegawai yang lebih kurus sedikit lebih patuh dibandingkan pegawai yang lebih gemuk. Terutama soal sikap kepekaan, pegawai gemuk lebih acuh, sedangkan pegawai berbadan kecil lebih bisa adaptif dan responsif.

Kemudian pegawai yang berlatar belakang agamanya lebih kuat cenderung penurut, bahkan pada keadaan tertentu pegawai agamis lebih bisa dijadikan contoh, satu sifat yang menonjol dari karakteristik pegawai ini adalah ketenangan. Selain itu, masa kerja atau lamanya pegawai bekerja berpengaruh terhadap sikap disiplin pegawai, umumnya pegawai senior lebih sadar tentang aturan. Mereka tidak hanya tahu tekstualnya, namun memahami kontekstualnya (keadaan lapangan).

## 2. Pengetahuan

Tingkat pendidikan menjadi masukan yang mempengaruhi pola pikir, bahkan jenis pendidikan dan asal sekolah menentukan bagaimana sikap dan perilaku seseorang. Faktanya, pegawai dengan pendidikan lebih tinggi lebih terbiasa berdisiplin, sehingga lebih mudah diatur. Selain itu, jenis pendidikan yang ditempuh dan asal sekolah memiliki pengaruh terhadap sikap disiplin seorang pegawai. Umumnya pegawai lulusan dari universitas ternama lebih disiplin. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh suatu kebiasaan belajar yang dilakukan secara rutin sehingga menjadi kebiasaan.

Fakta lain, tingkat pengetahuan dalam arti prestasi juga menjelaskan ada perbedaan perilaku disiplin. Seorang pegawai yang dulunya berprestasi lebih mudah memahami dan menerapkan aturan disiplin. Bahkan terkesan sebagai sebuah hasrat yang juga sama, bahwa mereka ingin menjadi pegawai yang berprestasi, yakni pegawai yang lebih bisa diandalkan baik dalam hal sikap maupun kompetensi.

Di samping itu, pegawai dengan pengetahuan luas lebih mudah memahami dari arti aturan yang tertulis, termasuk implikasinya. Hal tersebut terjadi, karena mereka sering kali membaca, mengingat, dan memikirkan tentang arti dan makna yang sesungguhnya dapat berimplikasi terhadap masa depannya di dalam suatu perusahaan. Oleh karenanya, ia cenderung lebih menjaga sikap dan perilaku agar aman.

## 3. Aturan Disiplin

Seburuk-buruknya aturan adalah sebaik-baiknya keadaan. Meskipun aturan dipandang kurang sesuai atau kontradiksi, setidaknya masih ada acuan untuk setiap pegawai bekerja. Menurut pegawai, aturan wajib ada, agar mereka tahu apa

yang harus dilakukan, apa tujuan kerja, bagaimana cara kerja, dan apa akibatnya. Pegawai melihat aturan sebagai aturan yang melekat dalam bekerja, dengan demikian pegawai mudah melakukannya.

Selain itu, adanya aturan dipandang dapat dijadikan payung hukum. Dengan demikian pegawai tidak ragu-ragu dalam menjalankan tugas. Pegawai menjadi tahu sistematika pelaksanaan tugas dan prioritasnya, bahkan adanya SOP segala sesuatunya menjadi jelas, termasuk tujuannya. Bahkan disiplin juga dapat dijadikan kendali bagi setiap pimpinan di dalam pengawasan dan evaluasi, apakah tugas telah dilakukan dengan benar, dan bagaimana progres pelaksanaannya.

## **KESIMPULAN**

Faktanya terdapat perbedaan perilaku disiplin. Hal tersebut terjadi karena ada perbedaan persepsi. Persepsi yang dimaksud adalah pengetahuan tentang disiplin, yang kemudian mempengaruhi perilaku disiplin. Tidak ditepis bahwa seorang pegawai *frontline* dengan latar belakang pendidikan tertentu akan menunjukkan tingkat pelayanan yang berbeda. Bahkan jenis keilmuan juga sangat mempengaruhi, misalnya seorang *Customer Service* (CS) merupakan tamatan S1 perbankan umumnya ia akan lebih tenang dalam menghadapi komplain, namun sedikit berbeda dengan CS tamatan Hukum atau lainnya.

Selain itu, karakteristik bawaan seperti latar belakang keluarga, lingkungan sosial, watak, dan lain sebagainya memiliki peran dominan tentang bagaimana menerima aturan disiplin, yang juga berdampak pada kesadaran berdisiplin. Fakta menunjukkan, pegawai bank bagian pelayanan lebih banyak orang dari pulau Jawa, sedangkan bagian pemasaran lebih banyak non pulau Jawa. Artinya, dalam memberikan pelayanan jasa keuangan, pihak bank ingin menempatkan orang-orang yang karakteristiknya sesuai dengan ruangnya, sehingga hasilnya dapat maksimal.

Selanjutnya, langkah perusahaan sudah tepat dengan menghadirkan aturan disiplin. Hasil penelitian menunjukkan, adanya ketentuan jam masuk dan pulang membuat semua pegawai tepat waktu. Tidak ada yang dengan sengaja masuk terlambat, terlebih tercatat adanya hukuman potong gaji, membuat psikologi pegawai merespons bahwa tepat waktu adalah kewajiban yang harus ditaati walau dengan segala konsekuensi lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, B., Busi, M., & Onsøyen, L. E. (2014). Performance management practice and discipline: moving forward or standing still?. *International Journal of Business Performance Management*, 15(2), 117-126.
- Brown, A. D., & Lewis, M. A. (2011). Identities, discipline and routines. *Organization Studies*, 32(7), 871-895.
- Camarinha-Matos, L. M., & Afsarmanesh, H. (2005). Collaborative networks: a new scientific discipline. *Journal of intelligent manufacturing*, 16(4-5), 439-452.
- Canning, J. (2007). Pedagogy as a discipline: emergence, sustainability and professionalisation. *Teaching in Higher Education*, 12(3), 393-403.
- Carraher, S. M., & Paridon, T. J. (2008). Entrepreneurship journal rankings across the discipline. *Journal of Small Business Strategy*, 19(2), 89-98.
- Carter, C. R., Meschnig, G., & Kaufmann, L. (2015). Moving to the next level: why our discipline needs more multilevel theorization. *Journal of Supply Chain Management*, 51(4), 94-102.
- Cross, N. (2001). Designerly ways of knowing: Design discipline versus design science. *Design issues*, 17(3), 49-55.
- Ehiane, O. S. (2014). Discipline and academic performance (A study of selected secondary schools in Lagos, Nigeria). *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 3(1), 181-194.
- Gearity, B. T., & Mills, J. P. (2012). Discipline and punish in the weight room. *Sports Coaching Review*, 1(2), 124-134.
- Higgins, S. (2011). Digital curation: the emergence of a new discipline. *International Journal of Digital Curation*, 6(2), 78-88.
- Jaishankar, K. (2007). Cyber criminology: Evolving a novel discipline with a new journal. *International Journal of Cyber Criminology*, 1(1), 1-6.
- Kiprop, C. J. (2012). Approaches to management of discipline in secondary schools in Kenya. *International journal of Research in Management*, 2(2), 120-136.
- Lipson, M., Maliniak, D., Oakes, A., Peterson, S., & Tierney, M. J. (2007). Divided discipline? Comparing views of US and Canadian IR scholars. *International Journal*, 62(2), 327-343.
- Marrin, S. (2016). Improving intelligence studies as an academic discipline. *Intelligence and National Security*, 31(2), 266-279.
- Nakata, M. (2006). Australian Indigenous studies: A question of discipline. *The Australian Journal of Anthropology*, 17(3), 265-275.
- Noltemeyer, A. L., & Mcloughlin, C. S. (2010). Changes in Exclusionary Discipline Rates and Disciplinary Disproportionality over Time. *International Journal of Special Education*, 25(1), 59-70.

- Panayides, P. M., & Song, D. W. (2013). Maritime logistics as an emerging discipline. *Maritime Policy & Management*, 40(3), 295-308.
- Shin, J. C. (2011). Teaching and research nexuses across faculty career stage, ability and affiliated discipline in a South Korean research university. *Studies in Higher Education*, 36(4), 485-503.
- Siemens, G. (2013). Learning analytics: The emergence of a discipline. *American Behavioral Scientist*, 57(10), 1380-1400.
- Singer, S., & Smith, K. A. (2013). Discipline-based education research: Understanding and improving learning in undergraduate science and engineering. *Journal of Engineering Education*, 102(4), 468-471.
- Springett, D. (2006). Managing the narrative of sustainable development: "discipline" of an "inefficient" concept. *International Journal of Green Economics*, 1(1-2), 50-67.