

KARYA ILMIAH

**PERANAN DISIPLIN DALAM PENGEMBANGAN
TENAGA KERJA**

OLEH

DRA. SELFIE WOWOR, MSI

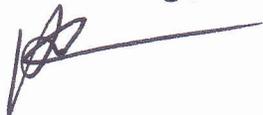


**UNIVERSITAS SAM RATULANGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
MANADO
2013**

LEMBAR PENGESAHAN KARYA ILMIAH

a. Nama : Dra. Selfie Wowor, MSi
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIP : 19610728 198703 2 001
d. Pangkat/Golongan Ruang : Pembina Tkt. I, IV/b
e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
f. Jurusan : Sosiologi
g. Program Studi : Sosiologi
h. Judul Karya Ilmiah : Peranan Disiplin dalam Pengembangan Tenaga Kerja.

Menyetujui :
Ketua Jurusan Sosiologi,



Drs. N. Kandowanko, MSi,-
NIP. 19610705 198903 1 005.-

Penulis,



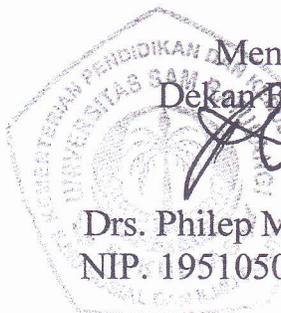
Dra. Selfie Wowor, MSi.-
NIP. 19610728 198703 2 001.-

Mengetahui :

Dekan FISIP Unsrat,



Drs. Philep Morse Regar, MS.-
NIP. 19510503 198303 1 002.-



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan berkat dan PenyertaanNya, maka penulisan Karya Ilmiah ini dapat diselesaikan. Karya Ilmiah ini diberi judul :”Peranan Disiplin dalam Pengembangan Tenaga Kerja”.

Penulis menyadari bahwa Karya Ilmiah ini tentu masih jauh dari kesempurnaannya namun didorong oleh keinginan yang luhur serta kerja keras bahkan bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak dalam sosial teknis maupun materinya maka penulis dapat menyelesaikannya.

Tak ada yang lebih berharga untuk membalas segala kebaikan yang penulis terima, selain ucapan terima kasih serta Doa semoga Tuhan yang penuh rahmatNya akan memberkati kita semua.

Penulis,

SW

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A Konsep Disiplin.....	1
B Konsep Tenaga Kerja.....	11
BAB III PERANAN DISIPLIN DALAM PENGEMBANGAN TENAGA KERJA.....	13
A Disiplin dalam hubungannya dengan Pengermbangan Tenaga Kerja.....	13
B Dampak Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Stress dan Frustrasi	18
BAB IV KESIMPULAN.....	24
Daftar Pustaka.....	27

B A B I

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara negara yang sedang berkembang seperti Indonesia dalam rangka pembangunan Bangsa dan negaranya. Sehubungan dengan itu maka pengelolaan sumberdaya manusia merupakan hat yang sangat penting mendapat perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia.

Kegiatan Managemen Sumber daya manusia sudah dimulai sejak perang dunia Pertama yakni sekitar tahun 1915. Selama perang dunia Pertarra, di Amerika angkatan perang :nengembangkan suatu korps pengujian psikologi, suatu seksi pengujian serikat buruh dan suatu seksi semangat kerja. Orang - orang yang telah terlatih dalam praktek-praktek tersebut kemudian menjadi manager personalia dibidang Industri.

Tuntutan-tuntutan yang semakin meingkat dibidang personalia menyebabkan tuntutan terhadap kualifikasi manager personaliapun semakin meningkat. Bahkan tidak jarang banyak manager personalia yang akhirnya menduduki posisi pimpinan puncak didalam perusahaan.

Sebenarnya pemikiran tentang memahami dengan menganalisis kerja manusia bare tercetus sejak kira kira 70 tahun yang lalu yang dirintis oleh Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915). Taylor telah memusatkan perhatiannya pada lima langkah seleksi orang; menemukan metode kerja yang paling baik, merancang sarana kerja yang cocok serta memanfaatkan, melatih dan memodifikasi karyawan.

Frank Gilberth (1868 - 1924) dapat dianggap sebagai pencetus sistim management, dia memandang semua gerakan operasional satu dengan yang lainnya berkaitan dan harus dilakukan dengan cara yang paling sistimatis. Gilberth menanggapi kenyataan bahwa tingkat produktivitas seseorang tergantung pada kepribadian dan lingkungan kerjanya.

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi operatif dari manajemen Sumber daya manusia. Oleh karena itu semakin ditingkatkan kedisiplinan bagi para karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Tanpa adanya disiplin bagi karyawan, maka sulit bagi suatu organisasi didalam suatu perusahaan akan dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu akan mendorong gairah kerja, semangat kerja; dan

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Oleh karena itu setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dan perlu mendapatkan penanganan yang serius.

Dengan penerapan disiplin yang baik tentu akan dapat meningkatkan pengembangan tenaga kerja didalam suatu perusahaan.

Setiap penulisan suatu Karya Ilmiah tentu memerlukan suatu metode agar cara penulisannya akan lebih terarah. Dalam penulisan Karya Ilmiah ini maka penulis telah menggunakan metode Library Research yakni suatu metode yang diupayakan untuk mencari suatu pokok persoalan yang akan dibahas dalam kaitan dengan topik-topik yang diambil dari buku-buku atau bahan bacaan. Dalam penarikan kesimpulannya maka penulis menggunakan metode Deduksi dan Induksi.

Metode deduksi adalah suatu metode yang dilakukan untuk menarik kesimpulan dan hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum, begitu pula sebaliknya dengan metode Induksi.

B A B II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Disiplin

Disiplin Nasional adalah merupakan suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkalaku berupa kepatuhan atau ketaatan baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma tersebut tujuan Nasional akan tercapai.

Disiplin dalam arti sempit, menurut Bintoro Tiokroamidjoyo (1969) sebagai suatu ketaatan pada otoritas menurutnya disiplin adalah kesadaran untuk taat, yang berarti melaksanakan dengan benar baik tugas pokok fungsi-fungsi masing-masing selaku karyawan.

Sedangkan menurut A.S. Munir (1983) memberikan pengertian disiplin adalah ketaatan terhadap aturan - aturan. Pada dasarnya dalam hal berdisiplin, apapun objeknya maka terdapat 3 (tiga) faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu adalah kesadaran, keteladanan dan adanya ketaatan pengaturan. Untuk mengembangkan disiplin dalam pembangunan, maka ada 4 (empat) sumber motivasi yang penting untuk diperhatikan yaitu :

a. Pemaksaan (Hukum)

Dalam setiap peraturan atau ketentuan, biasanya selalu ada ketentuan tentang sanksi yang akan dijatuhkan kepada mereka yang tidak mentaati peraturan dan ketentuan tersebut. Keberadaan sanksi itu adalah untuk memaksa orang-orang yang terkait pada ketentuan dan peraturan itu untuk mentaatinya.

Dengan motivasi untuk membangun kesadaran dan kebaikan bersama maka norma hukum dan nilai yang mengatur ketertiban dan keteraturan perlu ditegakan melalui pemaksaan.

b. Idiologi dan Agama

Idiologi dan agama merupakan sumber nilai dan sekaligus dapat dijadikan motivating force dalam rangka pembudayaan disiplin.

Idiologi, terutama jika dalam dirinya terkandung nilai-nilai operasional yang dapat membangkitkan kesadaran dan solidaritas, yang menuntut ketaatan sekaligus komitmen untuk bertindak, bukan saja relevan sebagai sumber motivasi pembangunan, tetapi juga dapat mendorong bagi tegaknya sikap-sikap disiplin dan pengendali efektif dari perilaku orang-orang yang terlibat dalam proses pembangunan. Agama juga berperan sangat besar sebagai sumber motivasi untuk

menumbuhkan disiplin pembangunan. Nilai-nilai keagamaan yang terserap dalam hati nurani seseorang akan memancar kedalam berbagai perilaku yang terpuji. Dengan demikian upaya pembudayaan disiplin dapat dilakukan melalui berbagai aktifitas keagamaan. Misalnya dalam kegiatan pengajian, khotbah, ibadah di gereja, dan lain sebagainya.

c. Penghargaan Terhadap Prestasi

Bahwa setiap manusia pada hakekatnya mempunyai kebutuhan akan penghargaan terhadap prestasi yang telah dicapainya, maka dalam rangka pembudayaan disiplin, pemberian penghargaan terhadap orang-orang yang berhasil menunjukkan prestasi dalam suatu bidang kegiatan adalah penting. Fungsinya adalah pendorong bagi mereka untuk lebih meningkatkan prestasi dan sekaligus menjadi perangsang bagi yang lain untuk berprestasi lebih baik

Pemberian pujian dan perhatian adalah bagian lain dari penghargaan pimpinan terhadap bawahan. Bentuk penghargaan tersebut disamping bersifat langsung, dalam pada itu sangat mudah dan tidak membutuhkan biaya. Tapi yang perlu adalah pujian yang diberikan dengan tepat dan tidak diobral.

d. Keteladanan

Lepas dari apa yang dikemukakan diatas, untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakan disiplin perlu keteladanan dari pimpinan.

Keteladanan pimpinan adalah panutan sekaligus cermin bawahannya.

Untuk melihat sejauhmana pengertian tentang disiplin, maka akan dilihat berbagai pengertian dari beberapa ahli berikut ini.

Hasibuan, (1993:1) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Drs.

Ec. Alex S. Nitisemito, (1995) Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi,

kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, atau dengan kata lain kedisiplinan penting bagi perusahaan sebab dengan peraturan ditaati oleh- sebahagian besar pare karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif clan seefisien mungkin.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya;

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal mi berarti tuj uan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menemukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan tladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan, karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Waskat efektif *merangsang* kedisiplinan dan moral kerja karyawan sehingga karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

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, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik" bersifat vertikal maupun horisontal yang terdiri dari direct-single relationship, direct group.

B. Konsep Tenaga Kerja

Suatu hal yang lucu disuatu negara yang sedang membangun apabila yang dimaksud dengan, angkatan kerja itu adalah penduduk usia kerja yang bekerja dan yang mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah, sedangkan penduduk usia kerja yang tidak mencari pekerjaan yang tersedia dianggap tidak menganggur dan tidak masuk angkatan kerja (M. Sinunga, 1992)

konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif, yang berarti menjadi beban bagi angkatan kerja produktif.

Kecilnya jumlah wanita yang masuk angkatan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia (M. Muslich, 1997).

Salah satu indikator yang terpenting didalam menilai perkembangan ekonomi adalah struktur pekerja menurut sektor. Keseimbangan antara tenaga kerja di sektor-sektor produksi material (Pertanian, Pertambangan, Industri dan Bangunan).

Dengan sektor-sektor jasa menentukan perkembangan ekonomi. Pada umumnya di negara-negara yang sedang berkembang jumlah tenaga kerja disektor - sektor produksi

material meliputi jumlah terbesar. Tetapi sebagian besar dari jumlah tenaga kerja tersebut berada disektor pertanian (S.P. Siagian, 1998).

Dalam keadaan sektor pertanian masih terkebelakang, maka dapat dipastikan bahwa kualifikasi tenaga kerja disektor tersebut masih sangat rendah. Oleh karena itu pentinnya industrialisasi tidak sajak sebagai upaya untuk mengubah struktur ekonomi, tetapi juga sekaligus sebagai strategi dalam pengaturan masalah penduduk dan kesempatan kerja (Miftah M. Thoha 1997)

B A B III

PERANAN DISIPLIN DALAM PENGEMBANGAN TENAGA KERJA

A. Disiplin dalam hubungannya dengan pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan disiplin bagi tenaga kerja didalam suatu perusahaan berangkat dari pandangan bahwa tidak ada suatu karyawan yang tidak memiliki kekurangan atau kelemahan serta luput dari kehilafan dan kesalahan.

Oleh karena itu setiap organisasi dalam setiap perusahaan maka perlu memiliki berbagai ketentuan yang hares ditaati oleh setiap tenaga kerja atau karyawan.

Pendisiplin bagi tenaga kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga tenaga kerja yang ada dengan sukarela berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin serta dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

terdapat dua jenis disiplin dalam suatu organisasi yaitu yang bersifat preventif adalah tidankan yang mendorong para karyawan (tenaga kerja) untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku untuk memenuhi standar yangtelah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan untuk penjelasan tentang pola, sikap tindakan dan prilaku yang diinginkan dari setiap tenaga kerja dari suatu per usahaan yang diusahakan dengan pencegahan jangan samapi para karyawan (tenaga kerja) berperilaku negatif

Keberhasilan penerapan disiplin bagi tenaga kerja (Kar await) dengan cars yang preventif terletak pads disiplin pribadi, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut mungkin kokoh, paling sedikit ada tiga hat pokok yang perlu mendapatkan perhatian.

- 1. Para karyawan perlu didorong agar mempunyai raw memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.**

2.

Hal ini berarti perlu ditanamkan perasaan bahwa keberadaan mereka bukan sekedar mencari nafkah dan bahkan mereka adalah anggota keluarga besar dan suatu perusahaan yang bersangkutan.

2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif

3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara disiplin di dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota / karyawan di dalam suatu perusahaan.

Pendisiplinan korektif jika ada karyawan (tenaga kerja) yang nyata-nyata adalah melakukan pelanggaran atas ketentuan - ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner berat atau ringannya suatu sanksi tentunya akan tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Penanganan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan maksud yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan: Disamping faktor objektivitas untuk kesesuaian bobot hukuman dengan

pelanggaran, pengedaan sanksi pula harus bersifat mendidik agar terjadinya perubahan sikap dan priiaku dimasa depan clan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam anti mencegah orang lain untuk melakukan pelanggaran serupa.

Tidak kurang pentingnya bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan atas kertas. Atas berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas, tercapainya, pendisipinan harus ditetapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan mulai dari yang paling rmgan ningga kepada yang terberat, misalnya dengan :

- a. Peningkatan lisan oleh penyelia**
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung**
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala**
- d. Penundaan kenaikan pangkat**
- e. Pembebasan dari jabatan**
- f. Pemberhentian sementara -**
- f. Pemberhentian atas permintaan sendiri**

g. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Pemberhentian tidak dengan hormat

Pengenaan sanksi korektif diterapkkn dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal yaitu :

- 1 . Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahupelanggaran atau kesalahan yang telah dibuatnya.**
- 2. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri**
- 3. Dalam hal pengenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian, perlu dilakukan "Wawancara keluar" pads waktu mana dijelaskan antara lain mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu. Dengan wawancara seperti itu karyawan diharapkan memahami meskipun barangkali tetap tidak dapat menerima tindakan manajemen terhadapnya. Disamping itu karyawan tersebut meninggalkan organisasi dengan perasaan antipati sekecil mungkin terhadap organisasi.**

B. Dampak Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja, Stress dan Frustrasi

Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan Pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap. ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan keeintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap Karyawan dikena kepuasan kerja, stres dan frustasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, keputusan dan sebagainya. Dalam mengembangkan disiplin maka faktor-faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya modal kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan untuk mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dan balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan memperoleh balas jasa yang diterima dari hasil pekerjaannya, agar dia dapat membeli kebutuhan kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah

kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :

- 1. Balas jasa yang adil dan layak**
- 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian**
- 3. Berat ringannya pekerjaan**
- 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan**
- 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan**
- 6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya**
- 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak**

a. Kepuasan kerja dan kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan baik.

b. Kepuasan kerja dan umur karyawan

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah.

c. Kepuasan kerja dan organisasi

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin besar organisasi, kepuasan

kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan.

d. Kepuasan kerja dan kepemimpinan

2. Stres Karyawan

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

Faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah :

- 1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan**
- 2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang memadai**
- 3. waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai**
- 4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja**
- 5. Balas jasa yang terlalu rendah**
- 5. Masalah - masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain lain.**

o Konseling

- a. Pemberian nasihat yaitu dengan mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.**
- b. Penentraman hati yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan**

tugas-tugasnya asalkan dilaksanakan bersungguh-sungguh.

- c. Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah formal dan informal, vertikal maupun horizontal.**
- d. Pengurangan ketegangan emosional yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan problem yang dihadapinya.**
- e. Penjernihan pemikiran, yaitu pembahasan problem secara serius dengan orang lain.**

Tipe - Tipe Konseling

- 1. Directive konseling, adalah proses mendengarkan masalahmasalah emosional karyawan, memutuskan apa yang seharusnya dilakukan, memberitahukan dan memotivasi karyawan untuk melaksanakannya.**
- 2. Non directive konseling, adalah proses mendengarkan dengan penuh perhatian dan mendorongnya untuk menjelaskan problem.**
- 3. antara pembimbing dengan karyawan dan mengembangkan pertukaran gagasan.**

3. Frustrasi

Stres karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang

tersebut. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang yang bertindak aneh-aneh yang dapat membahayakan dirinya atau orang lain.

BAB. IV

KESIMPULAN

Disiplin pada prinsipnya adalah merupakan suatu tindakan managemer yang dilakukan untuk mendorong bagi para karyawan (tenaga kerja) untuk memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain bahwa disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara maksimal dengan karyawan yang lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Dalam meningkatkan disiplin bagi karyawan (tenaga kerja) maka terdapat dua bentuk disiplin yang perlu dijalankan yakni :

a. Bersifat preventif

b. Bersifat korektif

Keberhasilan penerapan disiplin yang bersifat preventif akan terletak pads disiplin pribadi. Akan tetapi malam meningkatkan disiplin, maka ada tiga had yang perlu mendapatkan perhatian :

- 1. Para anggota didalam suatu perusahaan/organisa•si perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki.**
- 2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang**

wajib ditaati dan standar yang waj ib dipenuhi.

- 3. Para karyawan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.**

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal yaitu :

- 1. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran apa yang telah diperbuatnya**
- 2. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan untukmelakukan pembelaan.**
- 3. Dalam pengenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian perlu dilakukan wawancara keluar pada waktu mana dijelaskan antara lain mengapa managemen mengambil tindakan sekeras itu.**

Beberapa hal yang perlu diingat pads waktu mendisiplinkan seseorang yaitu :

- 1. Jangan terlalu emosi,
Pada saat melakukan intervensi pendisiplinan sekalipun, para manajer syogyanya tetap tenang dan menahan emosi.**
- 2. Jangan menyerang pribadi
Pada waktu mendisiplinkan seseorang, jangan seratig harga diri orang yang bersangkutan sebagai manusia**
- 3. Spesifik**

Agar intervensi pendisiplinan dapat efektif, kita harus memberitahu orang itu secara spesifik tentang hal-hal yang salah dilakukannya.

4. Tepat Waktu

Apabila pendisiplinan tidak dilakukan segera setelah terjadi perilaku atau prestasi yang tidak baik, maka hal itu tidak akan ada gunanya dalam upaya mempengaruhi perilaku dimasa mass mendatang.

5. Konsisten

Para manajer hendaknya menghindari ketidak konsistenan dalam mendisiplinkan para bawahan.

6. Jangan mengancam

Banyak manajer akan mendisiplinkan orang-orang yang tetap berperilaku dalam suatu cara yang tidak diinginkan, namun tidak pernah mewujudkan pernyataan itu. Jadi secara sederhana kita harus berpegang pada prinsip satu kata dengan perbuatan.

7. Bersikap adil

Apabila hukuman tidak wajar dibanding dengan kesalahan yang dilakukan maka para bawahan akan merasa senang akan tindakan manajer.

Pendisiplinan tidak untuk memperkuat perilaku yang jelek. Adakalanya orang-orang berperilaku atau berprestasi yang jelek semata-mata untuk mendapatkan perhatian manajer.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, Drs. 1995, Managemen Sumberdaya Manusia Penerbit CV. Rajawali Jakarta.

Adizes Isack, 1980, How to Solve, The Management Crisis, Los Angeleos, MOR Inc.

Argyrus, Chris, 1961, Leadership And Interpersonal Behavior Holt New York,

Beach Dale S. 1980, Personel The Management Of People at Work 4th edt. New York, Macmillan Publishing Co. Inc.

Bintoro Tjokroamidjoyo, 1996. Administrasi Pembangunan, Penerbit PT. Gunung Agung Jakarta.

Malayu. S.P. Hasibuan. 199 Pengantar Managemen, CV. Gunung Auuna Jakarta.

M. Sinungan. 1992, Produktivitas, Apa dan Bagaimana, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.

M. Muslich. 1997, Managemen Keuangan Modern, Burni Aksara Jakarta.S.P. Siagian Prof I)r. MPA, 1998. Manageren Sumber Daya Manusia Penerbit Bumi Aksara Jakarta.

Miftah Thoha. MPA, 1997. Prilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya, CV. Rajawali Jakarta.