sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan pegawainya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis pegawai agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan kepada pegawai. Terutama pembayarannya kepada mereka yang mereka mengalami kecelakaan kerja, uang bantuan untuk tabungan karyawan (jaminan hari tua). Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan.

**2.1.2. Program Pemberian Kesejahteraan Pegawai**

Menurut Hasibuan (2016:187-188) “Program pemberian kesejahteraan mendorong pegawai agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan’’. Seperti yang diutarakan dalam Table berikut ini.

**Tabel 2.1 Program Pemberian Kesejahteraan Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Ekonomis** | **Fasilitas** | **Pelayanan** |
| 1 | Uang pensiun | Tempat Ibadah | Kesehatan |
| 2 | Uang Makan | Kaferia | Mobil Jemputan |
| 3 | Uang Transport | Olahraga | Penitipan Bayi |
| 4 | Tunjangan Hari Raya | Kesenian | Bantuan Hukum |
| 5 | Bonus | Pendidikan/Seminar | Asuransi |
| 6 | Pakaian Dinas | Koperasi | Kredit Rumah |

Sumber : Malayu P. Hasibuan (2016:188)

* + 1. **Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Pegawai**

Adapun tujuan program kesejahteraan menurut Hasibuan (2016:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksana pekerja untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.
    * 1. **Faktor-Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan**

Dalam penelitian Normah (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan antara lain :

1. Hubungan antara karyawan dengan karyawan
2. Gaji dan upah yang baik
3. Rekan kerja yang kompak
4. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik
5. Kesenangan
6. Kemakmuran
7. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
8. Pimpinan Yang adil dan bijaksana
9. Melengkapi karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya
10. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan mereka
11. Memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja
    * 1. **Pengukuran Kesejahteraan**

Kesejahteraan pegawai dapat diukur berdasarkan Tiga aspek, yaitu :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan halyang bersifat individual artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lainnya sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Pengukuran kepuasan kerja dikenal dengan istilah *Job Discription Indeks* (JDI) terdiri dari kepuasan kerja itu sendiri, kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan kepuasan kerja terhadap gaji.

1. Kerpuasan Keluarga (*Family Satisfaction*)

Kepuasan Keluarga merupakan salah satu bentuk kepuasan yang diperoleh karyawan atas kehidupan dalam keluarga mereka. Pengukuran kepuasan kerja terdiri dari antusiasme pada kehidupan keluarga, puas dengan kehidupan keluarga, dan kesenangan dalam hidup berkeluarga.

1. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan Hidup adalah tercapainya tujuan atau harapan dan cita-cita dalam hidupnya. (Anchor et all : 2011)

* + 1. **Prinsip-Prinsip Program Kesejahteraan**

Adapun prinsip dalam memberikan program kesejahteraan kepada pegawai antara lain :

1. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat memenuhi kebutuhan yang sesunggguhnya
2. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dibatasi kepada kegiatan-kegiatan, dimana kelompok adalah lenih efesien dari pada orang perorangan
3. Program kesejahteraan hendaknya dikembangkan seluas-luasnya
4. Biaya program Kesejahteraan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik

Adapun menurut Danang Sunyoto (2016:247) Program kesejahteraan adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan ras adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

**2.2. Disiplin Kerja**

**2.2.1. Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2016,193) “Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2010:89) “Disipli kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah, laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Sondang P. Siagian (2015:305) “Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain disiplin merupakan suatu perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

**2.2.2. Pentingnya Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya

Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber

Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinanya, jika para bawahanya berdisiplin baik.

**2.2.3. Indikator Disiplin**

Dalam penelitian Mahardikawanto (2013) indikator disiplin kerja menurut Soejono (1989), yaitu ketaatan pada peraturan dan kesadaran pribadi. Ketaatan pada peraturan meliputi ketetapan waktu, pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan, serta penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Ketepatan waktu adalah bentuk disiplin kerja pegawai dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Pengguna perlengkapan kantor dengan hati-hati dapat meminimalisir resiko terjadinya kerusakan perlengkapan kantor.

Adapun kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian berpakaian di tempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan. Berpakaian rapi di tempat kerja maka akan meningkatkan rasa percaya diri karena dalam bekerja serta suasana kerja akan terasa lebih nyaman. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan pun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Sementara itu menurut Hasibuan (2016:194-196), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

* + 1. Tujuan dan kemampuan
    2. Teladan pimpinan
    3. Balas jasa
    4. Keadilan
    5. Waskat
    6. Sanksi hukuman
    7. Ketegasan, dan
    8. Hubungan kemanusiaan

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemapuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

1. 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 baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

1. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

1. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

1. 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. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

1. Ketegasan

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

1. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship,* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

* + 1. **Manfaat Kedisiplinan**

Sinambela (2012,116) mengemukakan bahwa kegunaan dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam persvektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi prilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi kosekuensi-kosekuensi negatif yang harus ditanggung.

* + 1. **Faktor Kedisiplinan**

Dalam jurnal Avin Fadillah Helmi disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan antara lain :

1*.* Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawasan tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: pengendara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tida ada mandor bahan akan lenyap.

1. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan

kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

1. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem

nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

1. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

**2.2.5. Tujuan Kedisiplinan**

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2010:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapain tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.
   * 1. **Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Bentuk-bentuk tindakan pendisiplinan yang dapat digunakan sebagai salah

satu pedoman da;am pembinaan disiplin karyawan dalam perusahaan menurut Ma

ngkunegara 2016(129-130) ada dua yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

1. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

* 1. **Penelitian terdahulu**

**Tabel 2.2**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini** | |
| **Persamaan** | **Perbedaan** |
| * + - * Puput Maretha Sari       * Supardi A.Bakri       * Yuliansyah M.Diah (2015) | Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukan dengan nilai *R Square* 0,25 atau 25%. | Sama-sama menggunakan 2 variabel (X) dan (Y). Di variabel Y sama-sama menggunakan variabel Disiplin Kerja | Dalam teknik Analisis data penelitian terdahulu menggunakan Regresi Linier Sederhana Uji F, Uji T. Sedangkan dalam Analisi ini menggunakan Analisis Regresi sederhana. |
| Anisa Pratiwi (2014) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,002, berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan | Sama-sama meneliti tentang disiplin kerja di salah satu variabel didalam penelitian tersebut | Dalam penelitian terdahulu menggunakan analisis Uji F dan uji T, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Sederhana. |
| Siska Malisa Nasotion (2010) | Pengaruh Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Pada PT Pangansari Utama Medan | Secara parsial, variabel program kesejahteraan langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa semua variabel program kesejahteraan berpengaruh positif, yang berati semua variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja, Dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji parsial dan uji simultan. | Sama-sama meneliti tentang Kesejahteraan Karyawan dan sama-sama menggunakan 2 variabel | Dalam penelitian terdahulu Kesejahteraan Karyawan (X) dan (Y) Semangat Kerja, sedangkan di dalam penelitian ini variabel (X) Kesejahteraan Karyawan dan variabel (Y) Disiplin Kerja. Dan metode yang digunakan Analisis data yang digunakan Analisis deskriktif dan Analisis Linier berganda. Sedangkan, yang peneliti lakukan menggunakan Analisis Regresi Sederhana. |

**2.4. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Maka dengan demikian kerangka penelitian ini akan dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu kesejahteraan pegawai sebagai variabel X dan Kedisiplinan kerja sebagai variabel Y. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka kerangka konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Kedisiplinan Kerja (Y)

* Ketaatan Pada Peraturan
* Kesadaran Pribadi
* Sanksi Hukuman

Kesejahteraan Pegawai (X)

* Ekonomi
* Fasilitas
* Pelayanan

Hasibuan (2016:185-198) Hasibuan (2016:185-198)

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual