



## FAKTOR PENERAPAN DISIPLIN KERJA: KESADARAN DIRI, MOTIVASI, LINGKUNGAN (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL)

Nur Firas Sabila Salam<sup>1</sup>, Abdul Manap Rifai<sup>2</sup>, Hapzi Ali<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswi Program Sarjana Hubungan Masyarakat, Universitas Mercu Buana, Jakarta, [nurfirassalam@yahoo.co.id](mailto:nurfirassalam@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Mahasiswa Program Sarjana Teknik Industri, Universitas Mercu Buana Jakarta, [abdulkurnia27@gmail.com](mailto:abdulkurnia27@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, [prof.hapzi@gmail.com](mailto:prof.hapzi@gmail.com)

Corresponding Author: Nur Firas Sabila Salam<sup>1</sup>

**Abstrak:** Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya dapat digunakan untuk membandingkan penelitian sehingga pelaksanaan penelitian kedepannya dapat terbantu. Penelitian terdahulu selain berfungsi sebagai sumber inspirasi, juga berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar *variable*. Penelitian seiring bertumbuhnya zaman akan mengalami perubahan, yang dimana tentu manusia sebagai salah satu objek penelitian pun juga berubah, seperti misalnya karyawan. Karakter, sifat serta kebiasaan karyawan dalam hal penerapan disiplin kerja dewasa ini tentu berbeda dibandingkan dengan karyawan di masa lampau. Oleh karena itu, artikel ini mereview faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan disiplin kerja, yaitu: Kesadaran diri, Motivasi, dan Lingkungan, suatu studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial. Hasil artikel literatur review ini adalah: 1) Kesadaran Diri berpengaruh terhadap Penerapan Disiplin Kerja; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Penerapan Disiplin Kerja; 3) Lingkungan berpengaruh terhadap Penerapan Disiplin Kerja.

**Kata Kunci:** Penerapan, Disiplin kerja, Kesadaran Diri, Motivasi dan Lingkungan

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas demi mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur pemberdayaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, perusahaan menuntut sumber daya manusia untuk tidak hanya berkompoten, tetapi juga memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi. Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan.

Sangat disayangkan tidak sedikit karyawan yang masih mengalami kesulitan dalam menerapkan sifat atau karakter disiplin kerja dalam kesehariannya. Oleh karena itu, artikel ini dibuat untuk menganalisis faktor Kesadaran Diri (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan (X3) yang menurut penulis berpengaruh terhadap Penerapan Disiplin Kerja (Y1), dalam suatu studi literatur tentang Faktor Penerapan Disiplin Kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah berikut ini akan dikaji lebih mendalam pada kajian pustaka, hasil serta pembahasan di artikel literatur review, yaitu:

1. Apakah *Kesadaran Diri* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja?
2. Apakah *Motivasi* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja?
3. Apakah *Lingkungan* memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja?

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Penerapan**

Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Berikut ini pengertian penerapan menurut para ahli:

1. Cahyononim dalam J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain (2010:1487)

Penerapan adalah hal, cara atau hasil.

2. Lukman Ali (2007:104)

Penerapan adalah mempraktekkan atau memasangkan. Penerapan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan.

3. Riant Nugroho (2003:158)

Penerapan pada prinsipnya adalah cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Nugroho, menurut Wahab dalam Van Meter dan Van Horn (2008:65)

Penerapan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau kelompok-kelompok yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan.

Dalam hal ini, penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktekkan kedalam masyarakat.

### Unsur-Unsur Penerapan

Menurut Wahab (2008:45), penerapan merupakan sebuah kegiatan yang memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya. Adapun unsur-unsur penerapan meliputi:

1. Adanya program yang dilaksanakan
2. Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut.
3. Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut

Berdasarkan penjelasan unsur-unsur penerapan di atas maka penerapan dapat terlaksana apabila adanya program-program yang memiliki sasaran serta dapat memberi manfaat pada target yang ingin dicapai dan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik oleh target.

### Pengertian Disiplin

Berikut definisi dan pengertian disiplin dari beberapa ahli:

1. Siswanto (2001)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

2. Handoko (2005)

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

3. Fathoni (2006)

Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada waktu yang tepat sebagaimana yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi

4. Sutrisno (2009)

Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan, dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai.

### Pengertian Kerja

Berikut definisi dan pengertian kerja dari beberapa ahli:

1. Brown (dalam Anoraga, 1998)

Kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

## 2. Supriyadi (2003)

Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Dalam artian lain kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa ahli:

#### 1. Rivai (2011)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

#### 2. Sutrisno (2009)

Disiplin 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 yang tidak tertulis.

#### 3. Sastrohadiwiryo (2003)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 4. Hasibuan (2002)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

## **2 Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

#### 1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

#### 4 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

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

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

#### 4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### 3 Aspek Disiplin Kerja

Sedangkan menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

#### 1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### 2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

#### 3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

### 8 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai

Menurut Hasibuan (2008:194) pada dasarnya ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya:

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (goals) dan kemampuan (ability) pegawai ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

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

#### 5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. 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 pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

#### 6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan strategis dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

### **Pengertian Kesadaran Diri**

Kesadaran diri merupakan fondasi hampir semua unsur kecerdasan emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah. Kesadaran diri adalah salah satu ciri yang unik dan mendasar pada manusia, yang membedakan manusia dari makhluk lainnya.

Berikut definisi dan pengertian *self awareness* atau kesadaran diri dari beberapa sumber buku:

#### 1. Abraham maslow

Dalam teorinya humanistik mengemukakan tentang kesadaran diri adalah mengerti dan memahami siapa diri kita, bagaimana menjadi diri sendiri, apa potensi yang kita miliki, gaya apa yang kita miliki, langkah apa yang anda ambil, apa yang dirasakan, nilai nilai apa yang kita miliki dan yakini, kearah mana perkembangan kita akan menuju.



2. Menurut Listyowati (2008)

Kesadaran diri adalah keadaan dimana individu dapat memahami diri sendiri dengan setepat-tepatnya, yaitu kesadaran mengenai pikiran, perasaan, dan evaluasi diri. Individu yang memiliki self-awareness yang baik maka memiliki kemampuan mengontrol diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.

3. Menurut Koeswara (1987)

Kesadaran diri adalah sebagai kapasitas yang memungkinkan manusia mampu mengamati dirinya sendiri maupun membedakan dirinya dari dunia (orang lain), serta kapasitas yang memungkinkan manusia mampu menempatkan diri di dalam waktu (masa kini, masa lampau, dan masa depan).

4. Menurut Goleman (1996)

Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dorongan, nilai, dan dampaknya pada orang lain serta perhatian terus menerus terhadap batin seseorang, merefleksi diri, pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi.

5. Menurut Solso dkk (2007)

Kesadaran diri adalah kesiapan (awareness) terhadap peristiwa yang di lingkungan sekitarnya dan peristiwa kognitif yang terdiri dari memori, pikiran, perasaan dan sensasi fisik

#### Aspek Aspek Self Awareness

Menurut Ahmad (2008), kesadaran diri atau self-awareness pada individu terdiri dari beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Konsep diri (*self-concept*)

Konsep diri adalah gambaran yang dimiliki orang tentang dirinya. Konsep diri merupakan gabungan dari keyakinan yang dimiliki individu tentang diri mereka sendiri (karakteristik fisik, psikologis, sosial dan emosional).

2. Proses menghargai diri sendiri (*self-esteem*)

Harga diri adalah dasar untuk membangun hubungan antar manusia yang positif, proses belajar, kreativitas serta rasa tanggung jawab pribadi. Harga diri merupakan semen yang melekat kepribadian individu menjadi satu struktur yang positif, utuh, dan efektif. Pada tiap tahapan kehidupan individu, harga diri inilah yang menentukan tingkat kemampuan mengolah sumber daya atau potensi yang dibawanya sejak lahir.

3. Identitas diri individu yang berbeda-beda (*multiple selves*)

Identitas berbeda atau multiple selves adalah ketika individu melakukan berbagai aktivitas, kepentingan, dan hubungan sosial. Ketika individu tersebut terlibat dalam suatu hubungan interpersonal, maka ia memiliki dua konsep diri. Pertama, persepsi mengenai diri sendiri, dan persepsi tentang orang lain terhadap diri individu itu sendiri. Kedua, identitas berbeda juga dapat dilihat dari bagaimana individu memandang diri ideal-nya. Yaitu saat bagian konsep diri memperlihatkan siapa diri individu yang sebenarnya dan bagian lain memperlihatkan ingin



menjadi apa (idealisasi diri). Identitas ini disebut juga dengan kesadaran diri pribadi dan kesadaran diri publik.

### 3 Aspek Kesadaran Diri (Goleman (1996))

Sedangkan menurut Goleman (1996), terdapat tiga aspek dalam kesadaran diri (self-awareness) yaitu:

1. Kemampuan dalam mengenali emosi serta pengaruh dari emosi tersebut.

Individu dengan kecakapan ini akan mengetahui makna dari emosi yang mereka rasakan serta mengapa emosi tersebut terjadi, menyadari keterkaitan antara emosi yang dirasakan dengan apa yang dipikirkan, mengetahui pengaruh emosi mereka terhadap kinerja, serta mempunyai kesadaran yang dapat dijadikan pedoman untuk nilai-nilai dan tujuan-tujuan individu.

2. Kemampuan pengakuan diri yang akurat meliputi pengetahuan akan sumber daya batiniah, kemampuan dan keterbatasan diri.

Individu dengan kecakapan ini menyadari kelebihan dan kelemahan dirinya, menyediakan waktu untuk introspeksi diri, belajar dari pengalaman, dapat menerima umpan balik maupun perspektif baru, serta mau terus belajar dan mengembangkan diri. Selain itu individu juga menunjukkan rasa humor serta bersedia memandang diri dari banyak perspektif.

3. Kemampuan mempercayai diri sendiri dalam arti memiliki kepercayaan diri dan kesadaran yang kuat terkait harga diri serta kemampuan dirinya.

Individu dengan kecakapan ini berani untuk menyuarkan keyakinan dirinya sebagai cara untuk mengungkapkan eksistensi atau keberadaan dirinya, berani mengutarakan pandangan yang berbeda atau tidak umum dan bersedia berkorban untuk kebenaran, serta tegas dan mampu membuat keputusan yang tepat walaupun dalam keadaan yang tidak pasti.

### Kerangka Pembentukan Self Awareness

Menurut Schafer (1996), dalam membentuk self awareness atau kesadaran diri dalam diri seseorang dibutuhkan sebuah kerangka kerja yang terdiri dari lima elemen utama, yaitu sebagai berikut:

1. Attention (Atensi/Perhatian)

adalah pemusatan sumber daya mental ke hal-hal eksternal maupun internal. Kita dapat mengarahkan atensi kita ke peristiwa-peristiwa eksternal maupun internal, dan oleh sebab itu, kesadaran pun dapat kita arahkan ke peristiwa eksternal dan internal

2. Wakefulness (Kesiagaan/Kesadaran)

adalah kontinum dari tidur hingga terjaga. Kesadaran, sebagai suatu kondisi kesiagaan memiliki komponen arousal. Dalam bagian kerangka kerja awareness ini, kesadaran adalah suatu kondisi mental yang dialami seseorang sepanjang kehidupannya. Kesadaran terdiri berbagai level awareness dan akseptasi yang berbeda, dan kita bisa mengubah kondisi kesadaran kita menggunakan berbagai hal.

3. Architecture (Arsitektur)

adalah lokasi fisik struktur fisiologis dan proses-proses yang berhubungan dengan struktur tersebut yang menyokong kesadaran. Sebuah konsep dari definitif dari kesadaran adalah bahwa kesadaran memiliki sejumlah struktur fisiologis (suatu struktur arsitektur). Diasumsikan bahwa kesadaran berpusat di otak dan dapat didefinisikan melalui penyelidikan terhadap korelasi natural kesadaran di otak dan dapat diidentifikasi melalui penyelidikan terhadap korelasi neural kesadaran.

4. Recall of knowledge (Mengingat Pengetahuan),

adalah proses pengambilan informasi tentang pribadi yang bersangkutan dengan dunia sekelilingnya.

5. Self-knowledge (Pengetahuan Diri),

adalah pemahaman tentang informasi jati diri pribadi seseorang. Pertama, terdapat pengetahuan fundamental bahwa anda adalah anda.

#### Tahapan Pembentukan Self Awareness

Menurut Sastrowardoyo (1991), untuk mencapai kesadaran diri yang baik, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui, yaitu:

1. Tahap ketidaktahuan.

Tahap ini terjadi pada seorang bayi yang belum memiliki kesadaran diri, atau disebut juga dengan tahap kepolosan.

2. Tahap berontak.

Tahap ini identik memperlihatkan permusuhan dan pemberontakan untuk memperoleh kebebasan dalam usaha membangun inner strength. Pemberontakan ini adalah wajar sebagai masa transisi yang perlu dialami dalam pertumbuhan, menghentikan ikatan-ikatan lama untuk masuk ke situasi yang baru dengan keterikatan yang baru pula.

3. Tahap kesadaran normal akan diri.

Dalam tahap ini seseorang dapat melihat kesalahan-kesalahannya untuk kemudian membuat dan mengambil tindakan yang bertanggung jawab. Belajar dari pengalaman-pengalaman sadar akan diri disini dimaksudkan satu kepercayaan yang positif terhadap kemampuan diri. Kesadaran diri ini memperluas pengendalian manusia atas hidupnya dan tahu bagaimana harus mengambil keputusan dalam hidupnya.

4. Tahap kesadaran diri yang kreatif.

Dalam tahapan ini seseorang mencapai kesadaran diri yang kreatif mampu melihat kebenaran secara objektif tanpa disimpangkan oleh perasaan-perasaan dan keinginan-keinginan subjektifnya. Tahapan ini bisa diperoleh antara lain melalui aktivitas religius, ilmiah atau dari kegiatan-kegiatan lain di luar kegiatan-kegiatan yang rutin. Melalui tahapan ini seseorang mampu melihat hidupnya dari perspektif yang lebih luas, bisa memperoleh inspirasi-inspirasi dan membuat peta mental yang menunjukkan langkah dan tindakan yang akan diambilnya.

### Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “motivation”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu.

Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri maupun juga dari orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

1. Hamalik (1992:173)

Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

2. Sardiman (2006:73)

Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

3. Mulyasa (2003:112)

Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

### Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat banyak hal yang memotivasi seseorang untuk mau melakukan sesuatu itu di dalam hidupnya. Namun, secara umum terdapat dua jenis motivasi, yakni motivasi intrinsik serta juga motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh adanya faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri itu tanpa dipengaruhi orang lain sebab adanya hasrat untuk dapat mencapai tujuan tertentu.

Contohnya adalah seseorang termotivasi untuk bekerja supaya mendapatkan penghasilan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik merupakan suatu keinginan seseorang untuk mau melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk bisa mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

Contohnya adalah, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat dan serius karena adanya peluang yang diberikan oleh si perusahaan untuk mau meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

### Tujuan Motivasi

Berikut ini terdapat beberapa tujuan motivasi dalam kerja, terdiri atas:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Mempertahankan kestabilan kerja.
- Meningkatkan disiplin kerja.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan.

### Faktor-Faktor Motivasi

Proses psikologis di dalam diri individu yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh segala macam faktor. Dibawah ini merupakan faktor-faktor motivasi diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal ini diantaranya :

- Harga diri serta prestasi

Motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitas serta juga mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

- Kebutuhan

Tiap-tiap individu mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang itu menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

- Harapan

Sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap serta juga perasaan subjektif orang tersebut.

- Tanggung Jawab

Motivasi di dalam diri seseorang supaya mau bekerja dengan baik serta juga hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

- Kepuasan kerja

Motivasi dalam diri seseorang disebabkan dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

#### 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal ini muncul disebabkan adanya peran dari luar, misalnya seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk didalam faktor eksternal diantaranya:

- Jenis dan sifat pekerjaan

Suatu dorongan di dalam diri seseorang untuk mau bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini pun dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

- Kelompok kerja

Suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.

- Kondisi kerja

Suatu keadaan yang mana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga bisa bekerja dengan baik.

- Keamanan dan keselamatan kerja

Suatu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan serta juga keselamatan seseorang dalam bekerja

- Hubungan interpersonal

Suatu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, serta juga dengan bawahan. Dalam hal ini, tiap-tiap orang ingin dihargai serta juga menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

### **Pengertian Lingkungan**

Menurut Munadjat Danusaputro, lingkungan hidup adalah semua benda dan daya serta kondisi, termasuk di dalamnya manusia dan tingkah perbuatannya, terdapat dalam ruang dimana manusia berada dan mempengaruhi kelangsungan hidupnya serta kesejahteraan manusia. Menurut Emil Salim, lingkungan hidup diartikan sebagai benda, kondisi, keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang kita tempati dan mempengaruhi hal yang hidup termasuk kehidupan manusia. Sedangkan menurut Soedjono lingkungan hidup sebagai lingkungan fisik atau jasmani yang terdapat di alam. Pengertian ini menjelaskan bahwa manusia, hewan dan tumbuh-tumbuhan dilihat dan dianggap sebagai perwujudan fisik jasmani.

Pengertian lingkungan hidup dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan umum serta makhluk hidup lainnya. Berdasarkan pengertian diatas, pengertian lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk didalamnya manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi kelangsungan kehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya.

Istilah hukum lingkungan berasal dari Bahasa Inggris yang dikenal dengan “Environmental law”, Menurut Gatot P. Soemartono bahwa hukum adalah keseluruhan peraturan tentang tingkah laku manusia yang isinya tentang apa yang seharusnya dilakukan atau

tidak dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat, yang pelaksanaan peraturan tersebut dapat dipaksakan dengan suatu sanksi oleh pihak yang berwenang. Jadi pengertian Hukum Lingkungan adalah keseluruhan peraturan yang mengatur tentang tingkah laku orang tentang apa yang seharusnya dilakukan terhadap lingkungan, yang pelaksanaan peraturan tersebut dapat dipaksakan dengan suatu sanksi oleh pihak yang berwenang.

Adapun pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli:

1. Alex S. Nitisemito (2000:183)

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah segala hal yang ada di sekeliling karyawan yang berperan penting dan bisa berpengaruh terhadap diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

2. Rivai (2013)

Menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah elemen organisasi yang menjadi sistem sosial yang memiliki dampak kuat dalam membentuk sikap individu dalam organisasi dan dapat mempengaruhi prestasi.

3. Bambang (1991:122)

Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal. Namun, jika lingkungan kerja buruk akan memberikan kinerja yang buruk untuk karyawan.

4. Sedarmayanti (2009:2)

Pengertian lingkungan kinerja menurut Sedarmayanti adalah semua alat dan bahan yang dihadapi di lingkungan tempat bekerja, strategi dalam bekerja, dan pengaturan kerja baik dilakukan perorangan maupun kelompok.

5. Sumaatmadja (2013)

Menurutnya, lingkungan kerja adalah terdiri atas lingkungan sosial, lingkungan alam dan lingkungan budaya

6. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105)

Definisi lingkungan kerja yaitu segala aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang bisa berdampak pada kepuasan kerja dan tercapainya produktivitas.

7. Supardi (2005:23)

Mengartikan lingkungan kerja sebagai situasi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, mengamankan dalam bekerja.

### Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak

dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksiono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruang kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindari gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan” (Saksiono, 1998:105)

## METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau *Library Research*. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas khususnya di lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Google Scholar.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus secara konsisten menggunakan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif. (H Ali, 2013)

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul “Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau “Kajian pustaka” (*Review of Literature*), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian. (Hapzi & Nandan, 2013)

## PEMBAHASAN

Artikel review ini menganalisa dan membahas tentang variabel-variabel penerapan disiplin pkerja melalui faktor: Kesadaran Diri, Motivasi dan Lingkungan



### 1. **Kesadaran Diri berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja**

Kesadaran diri dalam disiplin kerja adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja adalah kesadaran diri sendiri yang sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan disiplin bekerja. Setelah kita sukses menanamkan sikap disiplin dalam diri, beri imbalan pada diri sendiri untuk membayar seluruh kerja keras yang telah dilakukan. memiliki sikap disiplin adalah sebuah keharusan agar seseorang dapat menjadi karyawan yang baik.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011).

Manajer dapat menerapkan tindakan disiplin berdasarkan dua tipe disiplin kerja, yakni:

#### 1. Disiplin positif, disebut juga disiplin diri

Terkait dengan menciptakan suasana yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sukarela mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemberian penghargaan, pembayaran insentif, promosi, dukungan yang konstruktif dsb,

#### 2. Disiplin negatif disebut juga menegakan disiplin

Dalam kasus penerapan disiplin negatif, karyawan terdorong untuk mengabaikan kaidah dan peraturan yang ditetapkan, menjadi kegagalan pengenaan denda dan hukuman kepada karyawan. Hukuman merupakan hal yang tidak menyenangkan bagi karyawan yang menjadi bagian dari adanya kebencian dan permusuhan (Khanka, 2013).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesadaran diri dalam disiplin bekerja antara lain:

1. Waktu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan
2. Berpakaian rapi dan bersih
3. Kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan

Pengaruh kesadaran diri sendiri dalam meningkatkan disiplin dalam bekerja merupakan pengaruh terbesar dalam peningkatan kedisiplinan dalam bekerja dibandingkan pengaruh motivasi dan pengaruh lingkungan. karna perubahan sifat atau perilaku seseorang menjadi lebih baik lagi didasari atau diawali atas kemauan diri sendiri atau kesadaran diri sendiri, setelah itu akan dibantu oleh pengaruh pengaruh lainnya seperti motivasi dan lingkungan kerjanya yang dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

### 2. **Motivasi berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja**

Upaya untuk mendorong para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strategi yang tepat untuk mendorong para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan adalah dengan meningkatkan motivasi. Karena disiplin kerja yang tinggi pada seorang karyawan bermuara dari motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi dimaksudkan agar kinerja karyawan dapat lebih produktif. Jika karyawan termotivasi, maka akan tercipta rasa tanggung jawab karyawan terhadap kedisiplinan kerja di

suatu kantor atau organisasi. Motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan memiliki peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif.

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Agar adanya kedisiplinan maka harus ditingkatkannya motivasi kerja sehingga tercipta sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan,2008)

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.

Berikut ini merupakan teori motivasi kerja:

#### 1. Teori Evaluasi Kognitif

Pada akhir tahun 1960-an seorang peneliti mengemukakan bahwa pengenalan imbalan ekstrinsik seperti gaji atau upah kerja yang sebelumnya secara intrinsik dapat memberi keuntungan karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri, cenderung mengurangi keseluruhan tingkat motivasi (Charms, 1968). Pendapat ini yang disebut sebagai teori evaluasi kognitif. Teori ini telah diteliti secara ekstensif dan banyak studi mendukungnya (Deci, 1975).

Secara historis, ahli teori motivasi umumnya mengasumsikan bahwa motivasi intrinsik seperti misalnya, prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi tidak bergantung pada motivator ekstrinsik seperti upah tinggi, promosi, hubungan penyelia yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan. Tetapi, teori evaluasi kognitif mengemukakan sebaliknya. Teori ini berargumen bahwa bila imbalan ekstrinsik digunakan oleh organisasi sebagai hadiah atas kinerja yang unggul, imbalan intrinsik yang berasal dari individu-individu yang melakukan apa yang mereka sukai, akan berkurang. Dengan kata lain, bila imbalan ekstrinsik diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas yang menarik, imbalan itu menyebabkan minat intrinsik terhadap tugas itu sendiri merosot.

#### 2. Teori Sasaran Dalam Motivasi Kerja

Pada akhir tahun 1960-an Edwin Locke mengemukakan bahwa niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja (Locke, 1968). Artinya, sasaran memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang harus dilakukan (Prest, et.al.1987). Banyak bukti sangat mendukung nilai dari sasaran. Sasaran khusus meningkatkan kinerja; sasaran yang sulit bila diterima baik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada sasaran yang mudah; dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi ketimbang tidak ada umpan balik (Yukl dan Latham, 1975).

Sasaran secara spesifik menghasilkan tingkat keluaran (output) yang lebih tinggi dari pada sasaran umum. Kekhususan sasaran itu sendiri berfungsi sebagai rangkaian internal. Jika faktor seperti kemampuan dan penerimaan sasaran itu dikonstankan, dapat dikatakan bahwa makin sulit tingkat kinerjanya. Akan tetapi adalah logis untuk mengasumsikan bahwa sasaran

yang lebih mudah akan lebih besar kemungkinan untuk diterima. Tetapi begitu karyawan menerima dengan baik tugas yang sulit, ia akan berusaha keras sampai tugas itu dicapai, diturunkan atau diabaikan.

Menurut McMahan dan Ivancevich, (1982) bahwa orang akan melakukan tugas dengan baik, bila mereka menerima umpan balik. Umpan balik, membantu mengidentifikasi penyimpangan antara apa yang telah dan apa yang akan mereka kerjakan. Umpan balik dengan demikian, bertindak memandu perilaku. Namun, tidak semua umpan balik sama kuatnya. Umpan balik yang ditimbulkan oleh diri sendiri dimana karyawan itu mampu memantau kemajuan sendiri, telah terbukti sebagai motivator yang lebih ampuh daripada umpan balik yang ditimbulkan secara eksternal.

Dalam beberapa kasus, sasaran yang disusun secara partisipatif, menghasilkan kinerja yang unggul. Dalam kasus lain, individu akan memiliki kinerja yang tinggi bila ditugasi sasaran oleh atasan mereka. Tetapi keuntungan utama dari partisipasi mungkin ada dalam peningkatan penerimaan terhadap sasaran itu sendiri sebagai sasaran yang diinginkan (Hulin, et.al;1985).

Individu dengan keefektifan diri yang tinggi tampaknya menanggapi komentar yang negatif dengan meningkatkan upaya dan motivasi sementara mereka yang rendah, keefektifan dirinya kemungkinan besar akan mengurangi upayanya bila diberi komentar yang negatif (Cervone dan Bandura, 1986).

### 3. Teori Pengharapan dalam Motivasi Kerja

Teori pengharapan berargumen bahwa kekuatan dan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan bergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan upaya yang lebih keras bila ia meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dan imbalan itu akan memenuhi sasaran pribadi karyawan itu.

Teori pengharapan berfokus pada tiga hubungan:

#### 1. Hubungan upaya – kinerja.

Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.

#### 2. Hubungan kinerja – imbalan.

Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu, akan mendorong tercapainya output yang diinginkan

#### 3. Hubungan imbalan – sasaran pribadi.

Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu yang bersangkutan (Vroom, 1964).

Menurut (Hasibuan, 2007) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal harus ada perpaduan antara disiplin kerja yang baik dengan motivasi kerja yang tinggi. Tidak akan mendapat prestasi kerja yang optimal jika hanya mempunyai motivasi tanpa disiplin kerja dan disiplin kerja tanpa motivasi kerja.

### 3. *Lingkungan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja*

Definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bagian kajian pustaka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa dan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik:

Lingkungan kerja fisik menurut:

1. Sedarmayanti (2001:21)

Semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Nitisemito (2002:183)

Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua komponen fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya. Penekanannya adalah pada komponen fisik atau benda berwujud seperti desain kantor, penerangan, dan segala peralatan yang digunakan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja non-fisik menurut:

1. Sedarmayanti (2001:31)

Mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Nitisemito (2000:171-173)

Perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Faktor faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin karyawan:

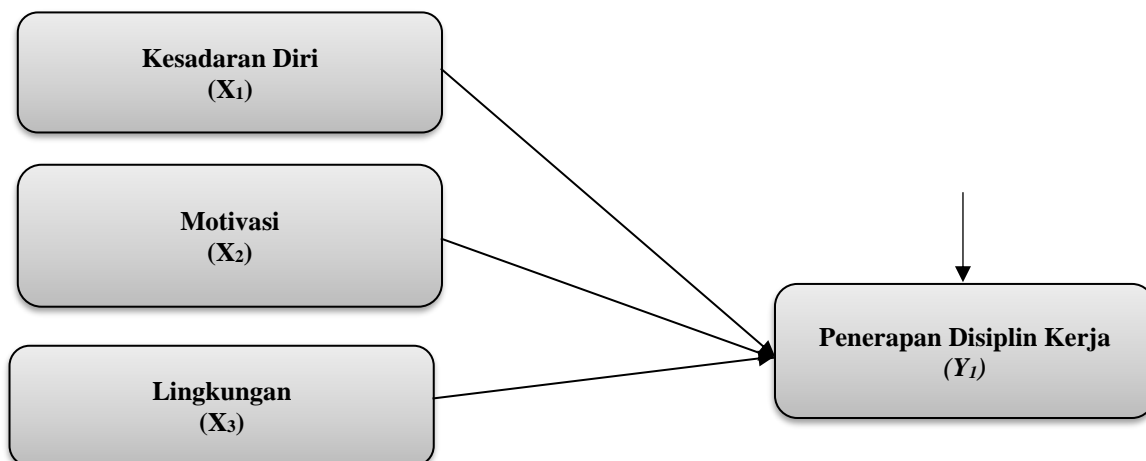
Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya disiplin kerja atau kinerja kerja yang baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain sebagai berikut

- Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
- Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
- Kelembaban udara pada tempat kerja
- Sirkulasi udara pada tempat kerja
- Getaran mekanis pada tempat kerja
- Kebersihan dan kerapihan tempat kerja
- Keamanan pada tempat kerja

Beberapa faktor lingkungan kerja diatas merupakan faktor faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kedisiplinan kerja disuatu perusahaan atau tempat kerja. lingkungan kerja yang yang baik dan nyaman akan membuat karyawan disuatu tempat kerja akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawannya

## CONCEPTUAL FRAMEWORK

Berdasarkan kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel review ini dalam rangka mengembangkan dan menerapkan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual Framework

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan guna untuk membantu membangun suatu hipotesis di penelitian ilmiah selanjutnya, maka dapat disimpulkan seperti di bawah ini:

1. Kesadaran Diri (X1) memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja (Y1).
2. Motivasi (X2) memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja (Y1).
3. Lingkungan (X3) memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap penerapan disiplin kerja (Y1).

## Saran

Sebaiknya meningkatkan disiplin kerja harus kita mulai dari aspek kesadaran diri kita sendiri, dimana kita harus menanamkan kepada diri kita betapa pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja kerja kita disuatu perusahaan. Ketika kita memiliki kesadaran betapa pentingnya disiplin dalam bekerja maka kinerja kita akan dilihat oleh pihak perusahaan dan mampu untuk menaikan karir kita apabila kita memiliki perilaku disiplin dalam bekerja.

Sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi pada pegawai yang tidak atau kurang disiplin pada aturan yang berlaku. Sebaiknya pula, perusahaan lebih memperhatikan gaji, komunikasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis disiplin dan prestasi kerja mereka meningkat.

Suatu perusahaan atau tempat kerja apabila ingin meningkatkan kinerja atau kedisiplinan karyawannya maka sebaiknya ingatkan selalu agar jagalah kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerjanya agar dapat menghasilkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawannya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan hendaknya melakukan penelitian lebih dalam untuk lebih mengetahui akar permasalahan yang terjadi pada karyawan. Pada penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins SP, et al. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- M Arifin, EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2017, jurnal.umsu.ac.id <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/990/>
- Y Siswadi - Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2017 - jurnal.umsu.ac.id
- Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence Why it Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Solso, Robert, dkk. 2007. *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Erlangga.
- Ahmad, Abu, Dkk. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adams, Glenn. 2008. *Commemorating Brown: The Social Psychology of Racism and Discrimination*. Washington DC: American Psychological.

Schafer, Charles. 1996. *Cara Efektif Mendidik dan Mendisiplinkan Anak*. Jakarta: Mitra Utama.

Sastrowardoyo, Ina. 1991. *Teori Kepribadian Rollo May*. Jakarta: Balai pustaka

<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/>

<https://www.coretanzone.id/2017/12/teori-teori-motivasi-kerja.html>

<https://core.ac.uk/download/pdf/294965677.pdf>

<https://www.mingseli.id/2020/12/pengertian-lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>

<https://pakdosen.co.id/lingkungan-kerja/>

<https://duniapendidikan.co.id/pengertian-penerapan/>

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/982/1763>

<https://artikeloka.com/cnd/2018/04/pengertian-kerja-menurut-para-ahli.html>