

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin bukanlah sifat yang dibawa sejak lahir, tetapi merupakan tingkah laku yang dibentuk lingkungan. Sedangkan disiplin kerja adalah salah satu aspek dari sikap terhadap kerja.

Pada dasarnya dalam disiplin menekankan tertib terhadap waktu dan perbuatan. Tertib waktu menjadi perhatian sebab mengatur saat mulai dan mengakhiri suatu tugas tepat pada waktunya. Waktu sangat berharga mengingat semakin meningkatnya volume kerja, sementara jumlah pegawai sangat terbatas. Selanjutnya tertib dalam perbuatan mengharuskan pegawai untuk mengikuti dengan ketat peraturan, sehingga langkah atau perbuatan dapat mencapai hasil yang sesuai yang telah ditetapkan.

Karena sifatnya seperti yang dikemukakan diatas, maka dalam usaha meningkatkan efektivitasnya kerja dapat berhasil apabila didukung dengan disiplin yang tinggi. Jadi bila mana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Karena tanpa disiplin, akan dapat membawa pengaruh yang kurang baik terhadap efektivitas kerja.

Pada hakekatnya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh sebab itu bila suatu instansi sudah dapat melaksanakan sebahagian peraturan yang telah ditetapkan, dengan demikian kedisiplinan sudah dapat diterapkan.

Sebaliknya untuk menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil-hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, apakah pekerjaan itu dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak, hal ini tergantung dari kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga antara disiplin dan efektivitas kerja dapat terlihat apakah mempunyai hubungan.

Disiplin merupakan perwujudan moral yang tinggi, sedangkan moral yang tinggi merupakan bagi terlaksananya pekerjaan dengan bermodalkan moral yang tinggi ini diharapkan setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai, oleh karena itu dalam usaha meningkatkan disiplin tidak asal dilaksanakan saja. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar disiplin, tetapi disiplin harus mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Nitisemito (2002:200) dalam bukunya *Management Personalia* menyatakan: Untuk menegakkan disiplin, maka tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja. Tetapi untuk menegakkan perlu imbalan, tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan tingkat kesejahteraan terutama adalah besarnya