

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciple*" yang berarti pengikut, atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Istilah disiplin berarti "*systematic instruction given to disciple to train them as students in a craft or trade or to follow a particular code of conduct or order*" (instruksi sistematis yang diberikan kepada murid untuk melatih mereka sebagai pelajar dalam bidang perdagangan dan kerajinan atau untuk mengikuti suatu kode etik atau aturan tertentu (Wukir, 2013). The Liang Gie (dalam Wukir, 2013) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (Mondy, 2008). Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah (Mathis, 2002).

Beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep dan aturan dalam organisasi untuk menuntut kesediaan anggotanya berlaku teratur dan mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah :

a. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan Tingkah Laku

Perbuatan tingkah laku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas

Ketertiban dalam melaksanakan tugas adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana Harian Tugas

Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Dari indikator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terlihat dari penghargaan waktu, dapat menjalankan segala aturan yang berlaku dalam suatu instansi dengan tertib, serta dapat membuat pedoman kerja yang menunjang segala aktivitas pekerjaan.

3. Macam- Macam Disiplin Kerja

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2006) yaitu:

- a. Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Siagian (2009) Ada dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif :

1. Disiplinan Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen, pertama: para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Kedua, para karyawan

perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplinan Korektif

Disiplin Korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi indisipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. Pertama, karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya. Kedua, kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri, ketiga, dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dikatakan “wawancara keluar” pada waktu mana dijelaskan, antara lain mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu. Dengan

wawancara seperti itu, karyawan diharapkan memahami, meskipun barangkali tetap tidak menerima tindakan manajemen terhadapnya. Di samping itu karyawan tersebut meninggalkan organisasi dengan perasaan antipati sekecil mungkin terhadap organisasi.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa macam-macam disiplin kerja yaitu : (a) disiplin retributive, (b) disiplin korektif, (c) perspektif hak-hak individu, (d) perspektif utilitarian.

4. Faktor- Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan mendapat jaminan balas jasa sesuai dengan jerih payah yang telah dikonstrubisikan oleh organisasi. Bila pegawai menerima konstribusi yang memadai maka pegawai akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pegawai.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman

bagi pegawai indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung 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 tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga akan pujian tersebut
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan- pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan

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

- b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat 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.

f. 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.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas,

bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hukuman Kemanusiaan

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

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja yaitu (a) besar kecilnya pemberian kompensasi, (b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (f) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, (g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

B. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemrosesan informasi. Walgito (2010) menyatakan, Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris.

Proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Karena itu

proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses pendahulu dari proses persepsi.

Leavitt (dalam Sobur 2003) menyatakan bahwa persepsi dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Davidoff (dalam Walgito, 2010) juga menambahkan bahwa persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman-pengalaman individu tidak sama, maka dalam mempersepsi suatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antara individu satu dengan individu lain. Persepsi itu bersifat individual.

Suharnan (2005) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem alat panca indera manusia. Misalnya, pada waktu seseorang melihat sebuah gambar, membaca tulisan, atau mendengarkan suara tertentu, ia akan melakukan interpretasi berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya dan yang relevan dengan hal-hal itu. Hasil persepsi seseorang mengenai sesuatu objek disamping dipengaruhi oleh penampilan objek itu sendiri, juga pengetahuan seseorang mengenai objek itu. Dengan demikian, suatu objek dapat dipersepsi berbeda oleh dua orang, akibat perbedaan pengetahuan yang dimiliki masing-masing orang mengenai objek itu.

Dengan demikian persepsi merupakan sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.

2. Pengertian Kepemimpinan Wanita

Kulkarni (2011) menyatakan bahwa pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, baik itu laki-laki atau wanita. Wanita merupakan bagian dari masyarakat yang lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Pada masa saat ini, wanita melekat multi peran. Tidak lagi terpaku pada peranan menjadi seorang istri dan ibu semata-mata, tetapi lebih terorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia. Saat ini banyak wanita yang sudah menjadi seorang pemimpin, baik itu manajer perusahaan, direktur, kepala sekolah dan sebagainya. Oleh karena itu, pendapat tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita (Rivai, 2013).

Thoha (2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan Rivai (2008) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam

menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Rivai (2011) menyatakan ada tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan, yaitu : (a) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (b) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (c) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan wanita adalah seorang wanita yang memiliki kemampuan yang memadai, jujur, adil, dan mampu memperlihatkan keahlian dan kelebihan-kelebihan yang berasal dari pengalamannya sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan aktifitas-aktifitas tertentu sehingga tercapai suatu tujuan bersama.

3. Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita

Organisasi maupun instansi pemerintahan tidak terlepas dari adanya hubungan yang erat antara pemimpin dan karyawan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan timbulnya persepsi terhadap pemimpinnya. Hal yang tercakup dalam interaksi meliputi, bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya, sikap dan perilaku pemimpin. Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita maka peneliti melihat aspek-aspek persepsi dan ciri-ciri kepemimpinan wanita.

Persepsi tentang adanya pro dan kontra tentang kepemimpinan wanita saat ini masih muncul. Wanita kurang mempunyai peluang menjadi pemimpin. Menurut Pasya (2009), Sebagian masyarakat merasa bahwa yang layak menjadi seorang pemimpin adalah kaum pria, namun ada juga yang berpendapat tidaklah masalah jika pemimpin mereka adalah seorang wanita selama pemimpin wanita tersebut memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin.

Menurut Rosser (2003) persepsi individu didasarkan pada apa yang para pemimpin katakan dan lakukan, yaitu persepsi yang didasarkan pada pengalaman individu dengan pemimpin baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pengalaman, individu dapat mempersepsikan sikap dan perilaku seorang pemimpin.

Pimpinan adalah karyawan yang bertanggung jawab terhadap organisasi secara keseluruhan, sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada pimpinan organisasi tersebut. Kepemimpinan wanita harus mengetahui dan memahami kebutuhan karyawan dalam hal ini merupakan kecakapannya dan melaksanakan tanggung jawabnya sehingga dapat memecahkan masalah yang ia hadapi agar ia dipersepsikan positif dari karyawan.

Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita merupakan penafsiran karyawan terhadap sikap pemimpin serta tingkah laku pemimpin wanita selama memimpin karyawan sehingga nantinya dapat mempengaruhi perilaku atau respon dari karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan wanita merupakan proses penafsiran dan pemaknaan terhadap kepemimpinan wanita sehingga memberikan arti bagi karyawan itu sendiri berdasarkan pengalaman sebelumnya serta dihubungkan dengan ciri kualitas kepemimpinan wanita.

4. Aspek Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita

Persepsi sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indra. Proses perseptual ini dimulai dengan perhatian yaitu merupakan proses pengamatan selektif.

Dalam proses persepsi, terdapat tiga komponen utama (Sobur, 2003) yaitu:

- a. Seleksi, yaitu penyampaian oleh indera terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
- b. Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang
- c. Pembulatan, yaitu penarikan kesimpulan dan tanggapan terhadap informasi yang diterima.

Maka dari penjelasan mengenai aspek persepsi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek persepsi terdiri dari seleksi yakni penyampaian oleh indera, interpretasi yang merupakan proses pengorganisasian informasi dan pembulatan adalah kesimpulan.

Selanjutnya Kartono (2006) mengatakan aspek ciri-ciri pemimpin yang baik terdiri dari 4 aspek yakni :

- a. Mempunyai sikap terbuka, selalu mempunyai ide-ide yang luas dalam menyelesaikan permasalahan dan tidak berfikir sempit
- b. Memberikan informasi mengenai iklim-emosional, dalam bentuk peringatan, kebutuhan, keinginan harapan, ketidaksukaan anggota kelompok dan kondisi lingkungan
- c. Tidak egosentris, mau mendengarkan aspirasi para karyawan, luwes, terbuka, serta reseptif, dan dibebani perasaan-perasaan superior yang bias membuat dirinya menjadi angkuh dan sewenang-wenang terhadap lingkungan
- d. Menjunjung martabat diri dan harga diri namun tidak sombong, bersikap profesionalisme dalam bekerja dan menghormati karyawan

Maka dari penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan aspek yang diukur dalam kepemimpinan terdiri dari empat aspek yaitu mempunyai sikap terbuka, memberikan informasi mengenai iklim-emosional, tidak egosentris, dan menjunjung martabat diri dan harga diri namun tidak sombong.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini akan menjelaskan hubungan antara variabel persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan variabel disiplin kerja karyawan SMK Negeri 2 Pekanbaru. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Mondy (2008) Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya, masalah disiplin kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai, guru maupun karyawan di sekolah merupakan suatu kemutlakan, terlebih lagi guru dan karyawan yang berada di sekolah karena mereka merupakan contoh teladan bagi anak didik di sekolah. Berkaitan dengan disiplin, untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang memengaruhinya (Arisandy, 2004).

Sutrisno (2009) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang membuat seseorang itu disiplin antara lain ada tidaknya pengawasan pemimpin, perhatian pemimpin dan keteladanan pemimpin. Dengan adanya pengawasan dan perhatian pemimpin, karyawan merasa dibimbing, diarahkan, diberi petunjuk dan diberi perhatian dari atasannya sehingga akan berpengaruh besar pada semangat kerja dan moral kerja karyawan. Keteladanan pimpinan juga mempengaruhi kedisiplinan para karyawan, pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik,

disiplin, jujur, adil dan sesuai kata dan perbuatannya agar karyawan dapat mempersepsikan baik pimpinannya sehingga kedisiplinan karyawan juga akan ikut baik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Karyanta (2008) karyawan yang memiliki persepsi kepemimpinan wanita yang positif maka dapat meningkatkan disiplin kerja di suatu perusahaan, Sebaliknya, apabila karyawan memiliki persepsi kepemimpinan wanita yang negatif, menganggap pemimpin wanita tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk memimpin, maka hal ini akan menunjang menurunnya semangat kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan kehilangan dorongan untuk bekerja, sehingga tercapainya penumpukan tugas-tugas dan tidak tercapainya target-target. Jika hal ini terus berlangsung maka disiplin kerja karyawan akan menurun, karyawan mulai datang tidak tepat waktu, pekerjaan selesai diluar batas yang ditentukan, peraturan yang ada mulai tidak dipatuhi, maka akan berdampak pada kehidupan organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu pemimpin dibebani tanggung jawab untuk mengarahkan setiap tindakan individu untuk mampu dan mau memberikan kontribusinya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Agar semua bawahan mau memberikan ide-idenya demi kemajuan organisasi, maka pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi dari kepemimpinannya tersebut dengan baik sehingga akan timbul disiplin kerja dari para karyawannya, dan seorang pemimpin perlu benar-benar menjaga sikapnya sehingga tidak menimbulkan persepsi yang

negatif dari para bawahannya, karena akan berdampak pula pada disiplin kerja karyawan (Nasyaroeka, 2011).

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan argumentasi pada kerangka berpikir sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan disiplin kerja karyawan.