

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesadaran Diri

1. Pengertian Kesadaran Diri

George Herbert Mead menyatakan teori tentang manusia yang disebut teori mead. Teori Mead berkembang dalam konteks alam pikiran dari teori darwin (pencetus teori evolusi). Manusia adalah makhluk yang sangat rasional dan menyadari keberadaan dirinya. Tiap tindakan yang dilakukan oleh manusia benar-benar disadari dan dimengerti oleh manusia.

Abraham Maslow dalam Teorinya Humasnistik mengemukakan tentang kesadaran diri adalah mengerti dan memahami siapa diri kita, bagaimana menjadi diri sendiri, apa potensi yang kita miliki, gaya apa yang anda miliki, apa langkah-langkah yang anda ambil, apa yang dirasakan, nilai-nilai apa yang kita miliki dan yakini, kearah mana perkembangan kita akan menuju.

Achmanto Mendatu (2010), mengemukakan kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahaminya dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika seseorang tersebut memahami emosi dan mood yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan sadar tentang dirinya yang nyata. Dessler (1997), mengemukakan arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kesadaran diri manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), mengemukakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan akan banyak ditentukan oleh kesadaran individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Bar-On (2000), mengemukakan kesadaran diri emosional

adalah kemampuan untuk mengakui atau mengenal perasaan diri, memahami hal yang sedang dirasakan dan mengetahui penyebabnya. Goleman (2001), mengemukakan kesadaran diri adalah kemampuan dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul pemahaman tentang diri sendiri.

Boyatzis (1999), mengemukakan kesadaran diri merupakan kecerdasan emosional dan orang yang memiliki kemampuan ini berarti dapat mengenali emosi dirinya. KBBI (kamus besar bahasa Indonesia, 1989), menjelaskan kesadaran diri adalah kesadaran dimana seseorang bahwa dia sendiri berbeda dengan yang lain disekitarnya. Eko Harianto (2011), mengemukakan dari istilah psikologi bahwa kesadaran diri diawali dengan melihat terminologi istilah pribadi yang berarti, sendiri atau mandiri. Dari sana didapatkan pengertian tentang kesadaran diri yaitu: Dengan akal budi yang dimiliki, Manusia mengetahui apa yang dilakukan dan mengapa melakukannya

Brigham (1991), mengemukakan kesadaran diri adalah keadaan pada manusia ketika mengarahkan perhatiannya ke dalam untuk memfokuskan pada isi diri sendiri atau derajat perhatian yang diarahkan ke dalam untuk memusatkan perhatian pada aspek diri sendiri. Kesadaran diri terdiri dari dua jenis antara lain:

1. Kesadaran diri pribadi (private self awareness) : adalah pemfokusan pada aspek yang relatif pada diri seperti mood, persepsi dan perasaan. Orang yang memiliki kesadaran jenis ini yang dominan akan lebih cepat memproses informasi yang mengacu pada dirinya dan memiliki gambaran tentang diri sendiri yang lebih konsisten.
2. Kesadaran diri publik (public self awareness) : adalah perhatian diarahkan pada aspek tentang diri yang tampak atau kelihatan pada orang lain seperti penampilan dan tindakan sosial. Orang yang memiliki kesadaran diri publik yang tinggi akan cenderung menaruh perhatian pada identitas sosialnya dan reaksi orang lain pada dirinya.

Berdasarkan pemaparan para tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri

adalah kemampuan untuk mengakui atau mengenal perasaan diri ataupun keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dan juga merupakan syarat agar kita dapat bekerja dengan orang lain secara efektif.

2. Faktor-Faktor Pendorong kesadaran diri adalah:

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu kesadaran diri dalam bekerja disuatu perusahaan menurut beberapa tokoh antara lain:

2.1. Mangkunegara (2006), yang mengacu pada teori mead menambahkan terdapat aspek-aspek faktor standar kesadaran diri individu dalam melakukan pekerjaannya, antara lain:

1. Waktu yang dipergunakan dalam ketepatan kerja.
2. Proses tanggung jawab terhadap kondisi pekerjaan yang dibebankan
3. Kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan.

2.2 Schuler (1990), mengemukakan beberapa faktor perencanaan secara terpadu yang sesuai dengan kebutuhan untuk kemajuan didalam suatu organisasi terhadap Perubahan kesadaran diri antara lain:

- a) Kemauan beradaptasi secara cepat untuk memprediksi perubahan yang tidak terduga
- b) Peningkatan biaya, karena persaingan untuk memperoleh keuntungan yang tinggi.
- c) Perubahan teknologi yang cepat menyebabkan meningkatnya permintaan
- d) Karyawan dengan skill yang lebih baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- e) Organisasi lebih kompleks berkaitan dengan produk, geografi, fungsi bisnismaupun konsumen (pasar).
- f) Respon terhadap kekuatan eksternal berkaitan dengan perundang-undang dan regulasi, proses peradilan, serta peraturan lainnya.

- g) Perubahan struktur dalam suatu kinerja organisasi yang lebih fleksibel, lebih (flater), dan lebih (leaner) akan menyebabkan jumlah karyawan dan tipe pekerjaan yang dihadapi berbeda.
- h) Meningkatnya persaingan dan kerjasama internasional
- i) Terdapat diversitas dari angkatan kerja

2.3 H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Nanang Fattah, mengemukakan Faktor kesadaran diri terhadap pimpinan, antara lain :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.4 Boyatzis (1999), mengemukakan faktor dimensi kesadaran diri mengandung tiga kompetensi antara lain:

1. Emotional Awareness : mengenal emosi diri dan pengaruhnya.
2. Accurate Self Assesment: mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri.
3. Self Confidence : Pengertian yang mendalam akan kekuatan diri.

2.5 Mahsun (2006), Mengemukakan tingkat faktor kesadaran kerja ada beberapa elemen pokok antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.

4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Berdasarkan penjelasan para tokoh diatas dapat diambil kesimpulan faktor-faktor dari kesadaran diri adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran ketepatan dalam mengelola waktu
2. Kesadaran dalam tanggung jawab
3. Kesadaran bekerja secara cermat

Pemaparan diatas dapat diambil pengertian dari kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengakui, mengenal perasaan diri, ataupun keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dan juga merupakan syarat agar kita dapat bekerja dengan orang lain secara efektif. Adapun faktor-faktor adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran ketepatan dalam mengelola waktu
2. Kesadaran dalam tanggung jawab
3. Kesadaran bekerja secara cermat

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai maka perlu adanya keseimbangan antara Disiplin itu sendiri dan kesadaran menjalankan tugas agar dapat menjalankan tugasnya berjalan dengan lancar, sehingga dapat menguntungkan pegawai itu sendiri dan juga organisasi yang bersangkutan, untuk mendapatkan hasil yang demikian maka dibutuhkan adanya pegawai yang penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Bidang disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standart organisasi.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang seringkali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sangsi atau hukuman. Contohnya: bagi karyawan bank, keterlambatan

masuk kerja (bahkan dalam satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti bersiap-siap ditilang polisi.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini.

Teori Behaviorisme Sosial George Herbert Mead memiliki inti bahwa tindakan meliputi keseluruhan proses yang terlibat dalam aktivitas manusia. Jadi baik itu tindakan secara fisik, maupun apa yang dipikirkan, diperhatikan, diimajinasikan oleh komunikan maupun komunikator, dilihat sebagai "tindakan". Jadi teori Behaviorisme Sosial mempelajari tingkah laku manusia, baik secara fisik, maupun mental.

Aliran Perilaku Behaviorisme John B. Watson dan digerakkan oleh Burrhus Frederic Skinner beranggapan bahwa manusia pada hakikatnya netral, baik buruknya perilaku seseorang dipengaruhi oleh situasi dan perlakuan yang dialaminya.

Henry Simamora (1997), Mengemukakan disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Yuspratiwi (1990), mengemukakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah diterapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dessler (1997), mengemukakan Disiplin adalah satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Handoko (2000), mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Robert L. Mathis, John H. Jackson (2006), mengemukakan disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Suryohadiprojo (1989), mengemukakan niat untuk mentaati peraturan merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tindakan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati

peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Alex Nitisemito (1982), mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Soegeng Prijodarninto (1994), mengemukakan disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Muchdarsyah (2003), mengemukakan disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Wasono (1997), mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu sikap atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Gibson, Vancevich, dan Donelly (1996), mendefinisikan disiplin kerja sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Prijo Derminto, Soegeng (1993), mengemukakan disiplin kerja adalah ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut.

Siswanto, Bedjo (1989), mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Simingan (2003), mengemukakan Bahwa disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang terencana dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Siagian, Sondang p. (2003), mengartikan disiplin kerja sebagai tindakan

manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Hasibuan, Malayu (2003), mengemukakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Veithzal, Rival (2003), mengemukakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

T.Hani Handoko (1994), mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. T. Hani Handoko (1994), membagi 3 disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya rasa tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku yang buruk menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan menurut beberapa tokoh antara lain:

2.1 Henry Simamora (1997), mengkomplikasikan dari teori Behaviorisme Sosial bahwa untuk mengidentifikasi disiplin pegawai dapat dilihat dari Faktor-faktor antara lain :

1. Kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.
2. Dapat melaksanakan tugas dari pimpinan tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah).
3. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya.

2.2 Gouzali Saydam (1996), mengemukakan beberapa faktor dalam kedisiplinan antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3 Soegeng Prijodarminto (1994), mengemukakan faktor pembentukan disiplin terjadi karena beberapa faktor antara lain:

1. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina, melalui latihan, pendidikan, penanaman kebiasaan dan keteladanan. Pembinaan itu dimulai dari lingkungan keluarga sejak kanak-kanak.
2. Disiplin dapat ditanam mulai dari tiap-tiap individu dari unit paling kecil, organisasi atau kelompok
3. Disiplin diproses melalui pembinaan sejak dini, sejak usia muda, dimulai dari keluarga dan pendidikan.
4. Disiplin lebih mudah ditegakkan bila muncul dari kesadaran diri.

5. Disiplin dapat dicontohkan oleh atasan kepada bawahan.

2.4 Alex S. Nitisemito (1983), mengemukakan ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan antara lain:

1. Ancaman, dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.
2. Kesejahteraan, untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.
3. Ketegasan, jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.
4. Partisipasi, dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.
5. Tujuan dan Kemampuan, agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.
6. Keteladanan Pimpinan, mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

2.5 Tulus Tu'u (2004), mengemukakan unsur – unsur dalam kedisiplinan adalah antara lain:

- 1) Mengikuti dan menaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku.
- 2) Pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilandirinya. Dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan dandorongan dari luar dirinya.
- 3) Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.

4) Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.

5) Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku

2.6 Maxwell dalam Lipursari (2007), mengemukakan ada empat faktor yang harus diperhatikan untuk melakukan pengembangan diri secara disiplin sehingga dapat membangkitkan potensi dahsyat yang dimiliki. Empat hal tersebut antara lain:

- 1) *Start with your self* (mulai dari diri sendiri),
- 2) *Start early* (sesegera mungkin).
- 3) *Start small* (sedikit demi sedikit).
- 4) *Start now* (lakukan sekarang).

Berdasarkan penjelasan para tokoh diatas dapat diambil kesimpulan faktor-faktor dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin dalam kepatuhan aturan
2. Disiplin terhadap perintah atasan
3. Disiplin dalam bekerja tepat waktu

Pemaparan diatas dapat diambil pengertian dari disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya rasa tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku yang buruk menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Adapun faktor-faktor adalah sebagai berikut:

1. Disiplin dalam kepatuhan aturan
2. Disiplin terhadap perintah atasan
3. Disiplin dalam bekerja tepat waktu

C. Disiplin Kerja Dalam Kajian Islam

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja, itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT [QS. at-Taubah (9): 105].

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak [QS. an-Nahl 97]:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan

sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

[QS.Al Huud 15] :

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

“Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”

Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja. Dengan demikian difahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai “ubudiyah.

Adapun Hadist tentang Disiplin Kerja :

عَنْ شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ قَالَ تَنْتَازِحُ حَفِظْتُهُمَا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُجِدْ أَعْدَاكُمْ سَفَرَةً فَلْيُرْحَ ذَبِيحَتَهُ

Hadist ini diriwayatkan oleh: Nasai 4329, 4335, 4336, 4337, 4338, Abu Dawud: 2432, IbnMajah: 3161, Ahmad: 16490, 16506, 16516, dan Darmini: 1888.

Artinya: “Dari Syaddad bin Aus, iaberkata: “Ada dua perkara yang selalu saya ingat dari Rasulullah saw, beliau bersabda: “Sesungguhnya Allah swt. mewajibkan kalian untuk selalu melakukan perbuatan secaraihsan (baik, professional), (bahkan) apabila kalian hendak melakukan hukumanqishah (pembunuhan), maka kalian harus melakukannya secara baik

(professional). Demikian juga ketika kalian hendak menyembelih binatang, maka lakukanlah dengan baik, dengan menajamkan pisau dan menyembelihnya dengan pelan (tanpa adanya siksaan).”

Keterkaitan penjelasan hadits tersebut dengan pembahasan tentang disiplin kerja adalah yaitu isi ataupun kandungan hadits tersebut yang mewajibkan kita untuk profesional dalam bekerja. Profesional di sini apabila disangkutkan dengan penelitian yang saya kerjakan, adalah profesional dalam bekerja. Karena profesional termasuk dalam pembahasan disiplin kerja. Maka apabila kita melaksanakan suatu pekerjaan, kita haruslah melakukannya dengan profesional dan disiplin dalam pekerjaan tersebut.

D. Kesadaran diri dalam kajian islam

Berdasarkan keterangan ayat-ayat Al Qur'an, manusia mempunyai potensi akal untuk berpikir secara rasional dalam mengarahkan hidupnya ke arah maju dan berkembang, memiliki kesadaran diri (Al-Baqarah:9),

تَحْدِثُ غُورَ اللَّهِ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَمَا تَحْدِثُ غُورَ إِلَّا أَنْفُسُهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ ﴿٩﴾

Artinya:” Mereka hendak menipu Allah dan orang-orang yang beriman, Padahal mereka hanya menipu dirinya sendiri sedang mereka tidak sadar”.

Manusia memiliki kebebasan untuk menentukan serta tanggung jawab (Al-Muddatsir: 38).

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”.

Sesungguhnya perumpamaan kehidupan dunia ini adalah seperti air hujan yang Kami turunkan dari langit, lalu tumbuhlah dengan subur karena air itu tanaman-tanaman di bumi di antaranya ada yang dimakan manusia dan binatang ternak. Hingga apabila bumi telah sempurna keindahannya, dan memakai (pula) perhiasannya, serta pemilik-pemilikinya merasa yakin berkuasa atasnya, ketika itu serta merta datang siksa Kami di waktu malam atau siang, lalu kami jadikan tanaman-tanamannya laksana tanaman yang telah disabit, seakan-akan belum pernah tumbuh kemarin. Demikianlah Kami menjelaskan tanda-tanda kekuasaan Kami kepada orang-orang yang berpikir (QS Yunus 24).

إِنَّمَا مَثَلُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا كَمَاءٍ أَنْزَلْنَاهُ مِنْ السَّمَاءِ فَأَخْثَلَطَ بِهِ نَبَاتُ الْأَرْضِ مِمَّا يَأْكُلُ النَّاسُ وَالْأَنْعَامُ حَتَّى إِذَا أَخَذَتِ الْأَرْضُ زُخْرُفَهَا وَازَّيَّنَتْ وَظَنَّ أَهْلُهَا أَنَّهُمْ قَدِرُوا عَلَيَّا أَتَيْنَاهَا أُمْرًا لَيْلًا أَوْ نَهَارًا فَجَعَلْنَاهَا حَصِيدًا كَأَن لَّمْ تَغْرَبْ بِالْأَمْسِ ۚ كَذَٰلِكَ نُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Sesungguhnya perumpamaan kehidupan duniawi itu, adalah seperti air (hujan) yang Kami turunkan dari langit, lalu tumbuhlah dengan subur karena air itu tanam-tanaman bumi, di antaranya ada yang dimakan manusia dan binatang ternak. hingga apabila bumi itu telah sempurna keindahannya, dan memakai (pula) perhiasannya, dan pemilik-permiliknya mengira bahwa mereka pasti menguasainya, tiba-tiba datanglah kepadanya azab kami di waktu malam atau siang, lalu kami jadikan (tanam-tanamannya) laksana tanam-tanaman yang sudah disabit, seakan-akan belum pernah tumbuh kemarin”. Demikianlah kami menjelaskan tanda-tanda kekuasaan (kami) kepada orang-orang berfikir.

Bumi berhias sedemikian itu sebagai buah keberhasilan manusia memperindahkannya. Tentu saja hal tersebut merupakan hasil dorongan naluri manusia yang selalu

mendambakan keindahan. Ingatlah olehmu di waktu Tuhan menjadikan kamu pengyanti-pengganti (yang berkuasa) sesudah kaum Adam, dan memberikan tempat bagimu di bumi, Kamu dirikan istana-istana di tanah-tanah yang datar, dan kamu pahat gunung-gunung untuk dijadikan rumah, maka ingatlah nikmat-nikmat Allah, dan janganlah kamu merajalela di bumi membuat kerusakan (QS Al-Araf 74).

وَأَذْكُرُوا إِذْ جَعَلَكُمْ خُلَفَاءَ مِنْ بَعْدِ عَادٍ وَبَوَّأَكُمْ فِي الْأَرْضِ تَتَّخِذُونَ مِنْ سُهُولِهَا قُصُورًا وَتَنْحِتُونَ الْجِبَالَ بُيُوتًا فَادْكُرُوا ءَالَاءَ اللَّهِ وَلَا تَعْتَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿٧٤﴾

Artinya: “Dan ingatlah olehmu di waktu Tuhan menjadikam kamu pengganti-pengganti (yang berkuasa) sesudah kaum 'Aad dan memberikan tempat bagimu di bumi. kamu dirikan istana-istana di tanah-tanahnya yang datar dan kamu pahat gunung-gunungnya untuk dijadikan rumah; Maka ingatlah nikmat-nikmat Allah dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan”.

Kepuasan-kepuasan yang bersifat materi duniawi yang menuntut untuk selalu dipenuhi dengan cepat dan memaksakan diri serta cenderung melampau batas akan mendorong kepada ketakwaan dalam arti mendorong kepada hal-hal yang positif (Al-Fajr: 27-30)

يَتَأْتِيهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ﴿٢٧﴾ أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً ﴿٢٨﴾ فَادْخُلِي فِي عِبَادِي ﴿٢٩﴾ وَادْخُلِي جَنَّتِي ﴿٣٠﴾

Artinya:

27. Hai jiwa yang tenang.

28. Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhai-Nya.

29. Maka masuklah ke dalam jama'ah hamba-hamba-Ku,

30. masuklah ke dalam syurga-Ku.

(Al-Fajr: 27-30)

Dengan ayat-ayat tersebut seseorang hendaknya memaknai bashirah sebagai kesadaran diri bahwa dia memakai fasilitas-NYA berupa alam, yang mengharuskan bersyukur kepada-NYA.

E. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kesadaran menjalankan tugas

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas karena apabila tenaga kerja tidak memiliki kesadaran dalam mengerjakan tugas akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan. Kesadaran dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah : (1) ketepatan mengelola waktu, (2) tanggung jawab, (3) bekerja secara cermat.

Sebab bagaimanapun juga dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka perilaku karyawan dituntut harus sesuai dengan aturan maupun batasan yang ada. Agar manusia yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi tersebut berfungsi seperti yang diharapkan, maka dalam melaksanakan pekerjaannya harus disertai dengan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja harus berdasarkan pada peraturan yang dimiliki

perusahaan, tujuannya agar pelaksanaan kerja senantiasa terarah pada pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil kerja yang baik. Ada beberapa faktor tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah : Menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, bekerja tepat waktu, disiplin terhadap perintah atasan atau menciptakan, mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kesadaran menjalankan tugas.

F. Hipotesis

Ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kesadaran menjalankan tugas.



