



waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif Mathis dan Jackson (2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai (2005).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi Sulistiyani (2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Para pengusaha tidak hanya dituntut untuk menjaga hubungan baik dengan konsumen tetapi juga dituntut untuk menjaga hubungan dengan karyawan, karena karyawan merupakan aspek penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Semakin banyak kompetitor pada era globalisasi saat ini perubahan dari segi internal yang dapat membantu mengembangkan suatu perusahaan Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Pola bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif yang memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi Sondang P. Siagian (2002).

Melalui berbagai perbaikan cara kerja, penghematan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri Sondang P. Siagian

(2002). Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Waktu tidak terbuang sia – sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri. Pembangunan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya.

Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang Sondang P. Siagian (2002).

Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja pada LPP TVRI Jawa Timur tidak adanya kenaikan hasil kerja yang sesuai dengan target di perusahaan, sehingga tingkat keberhasilan mencapai target di dalam bekerja kurang. Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai

kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan,

Untuk melihat tingkat keberhasilan seseorang karyawan diperlukan adanya disiplin kerja. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berbagai jenis kebutuhan tersebut diantaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang yang disebut upah. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai

kebutuhannya. Selain pengalaman kerja dan upah, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal.

Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti pada LPP TVRI Jawa Timur, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan

LPP TVRI Jawa Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Lembaga pertelevisian di Jawa Timur merupakan salah satu stasiun televisi bersiaran lokal yang dimiliki oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur. LPP TVRI Jawa Timur banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Di TVRI Jawa Timur dikerjakan dari lebih satu orang yang terbagi menurut spesifikasi pekerjaan dibagi jadi beberapa bidang yaitu : Bidang Pengembangan usaha, Bidang Berita, Keuangan, Bidang Teknik, Bagian Umum, Bagian SDM, Bagian Perlengkapan Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.







Bumiputera 1912 cabang Setiabudi, Medan berdasarkan hasil uji F dan uji t. Serta diketahui faktor yang paling dominan adalah faktor disiplin kerja

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marhaeni Wahyu Handayani dengan judul “Pengaruh faktor – faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pelaksana di lingkungan badan pusat statistik propinsi daerah istimewa yogyakarta” (jurnal Sinerai, 2005, hal. 37 – 57). Diperoleh hasil bahwa faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi DIY. Serta diperoleh hasil bahwa faktor fisik yang berupa kondisi fisik lingkungan dan kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh yang paling dominan.
3. Penelitian mengenai disiplin kerja banyak dilakukan di Indonesia antara lain oleh Asbakhul (2010), “Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja di perusahaan daerah air minum (pdam) kota blitar”, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Hal ini dibuktikan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi empat puluh karyawan dan memiliki disiplin kerja tinggi 22,72% dengan jumlah frekuensi sepuluh karyawan sedangkan tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,98% dengan frekuensi enam karyawan.
4. Selain itu Tuasni (2009) juga meneliti, “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Pt. Jamsostek (persero)”. Tbk Cabang Belawan Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2013) tentang “ Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi sumatera selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu yang berkaitan tentang Pengaruh faktor – faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pelaksana di lingkungan badan pusat statistik propinsi daerah istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh dari beberapa macam faktor – faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada lingkungan badan pusat statistik. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode analisa kuantitatif. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah metode teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan adanya pengaruh dari faktor – faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hasilnya adalah terdapat hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap prouktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh nilai positif. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Penelitian selanjutnya adalah Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di LPP TVRI Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi produktivitas karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur, mengidentifikasi produktivitas kerja karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur dan mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dari perusahaan. Data sekunder peneliti mengambil dari laporan arsip bagian SDM perusahaan, sedangkan data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM dan bagian Teknik LPP TVRI Jawa Timur. Sampel yang diambil sebesar 50 orang. Data ordinal yang di dapat dari skala Likert di transformasi ke data interval dengan metode *Successive Interval* kemudian data diuji validitas dan reliabilitasnya. Pada tahap selanjutnya data di analisis dengan analisis korelasi dan regresi berganda yang menggunakan software *SPSS 11.5 for windows*

Dengan demikian penelitian ini peneliti tidak meniru dan mengulang dari penelitian yang lain atau yang terdahulu atau sebelumnya.