BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental seseorang yang selalu mempengaruhi pandangan bahwa mutu hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini J. Ravianto Putra (2001). Para ahli ekonomi menganggap produktivitas sebagai perbandingan antara hasil kegiatan dan pengorbanan untuk mendapatkan hasil tersebut. Pada umumnya perbandingan itu menggambarkan hasil bagi antara output keseluruhan dengan angka input kesejumlah kategori barang atau jasa. Produktivitas diartkian sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Kesadaran akan perlunya perhatian terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi administrasi Negara sudah ada sejak berdirinya Amerika Serikat, tetapi kemajuannya terhalang oleh praktik yang mengarah pada pengendalian politik dan *spoil system.* Menurut Gibson (1990) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a.1. Berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan :

a. Pengetahuan
b. Keterampilan
c. Disiplin
d. Upaya pribadi
e. Kerukunan kerja

a.2. Berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui :

a. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
b. Penghematan biaya
c. Ketepatan waktu
d. Sistem dan teknologi yang lebih baik

Dengan demikian diharapkan dapat mencapai barang dan jasa yang bermutu tinggi, dan standar kehidupan yang lebih tinggi. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Selain itu, dapat dikatakan bahwa kinerja suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas / kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berati pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat. Menurut Mali (1978) mengartikan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daya secara efisien. Oleh karena itu, produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Muchdarsyah (1987) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai. Arouf (1986) berpendapat produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Produktivtas memiliki dua dimensi, yakni:

a.3. Dimensi efektivitas adalah berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

a.4. Dimensi efisiensi adalah kriteria efektivitas jangka pendek yang mengacu pada kemampuan organisasi menghsailkan keluaran dengan penggunaan masukan minimum.

Pengukuran efisiensi dilakukan berdasarkan rasio, seperti rasio biaya mempengaruhi keluaran dan biaya mempengaruhi waktu diartikan produktivitas secara total atau keseluruhan keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masukan tersebut dinamakan faktor produksi Gibson (1990). Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau factor produksi dapat berupa tenaga kerja, bahan, teknologi, dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja dapat menghasilkan keluaran yang dikenal produktivitas individu yang disebut produktivitas parsial. Saat ini produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerjayang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Kualitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan spesifikasi dan atau harapan. Konsep ini dapat hanya berorientasi kepada masukan, keluaran atau kedua – duanya. Di samping itu kualitas juga berkaitan dengan proses produksi dan hal ini akan berpengaruh pada kualitas kecil yang dicapai. Produktivitas kerja adalah sikap yang menghasilkan yang dihasilkan oleh suatu karyawan pada perusahaan yang dimana tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan akan dijadikan sebagai tolak ukur setiap individu karyawan yang bekerja di suatu organisasi/intansi perusahaan tersebut. Jika seseorang karyawan tidak memiliki produktivitas kerja di bagian pekerjaannya maka seseorang tersebut tidak produktif dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan mempunyai kualitas bekerja masing – masing, dari melihat kualitas bekerja setiap karyawan akan terlihat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan tersebut dapat produktif atau tidak dalam melakukan pekerjaan sesuai bidangnya. Ketika karyawan tidak produktif dalam bekerja maka pekerjaannya tidak dapat menuai hasil yang maksimal. Dan setiap organisasi/instansi perusahaan memiliki tingkat tolak ukur setiap bidang kerja yang berbeda – beda. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berati pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Setelah dijelaskan teori diatas dapat ditegaskan bahwa Produktivitas kerja harus dimiliki oleh semua karyawan yang bekerja di suatu organisasi/intansi perusahaan agar dapat memberikan hasil yang maksimal di dalam menjalani suatu pekerjaan. Produktivitas kerja dalam konteks penelitian ini peneliti mengunakan teori dari J. Ravianto Putra (2001) untuk menilai aspek yang dinilai pada aitem skala produktivitas kerja. Produktivitas kerja menurut J. Ravianto Putra (2001) adalah merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan. Adapun faktor – faktor produktvitas kerja menurut J. Ravianto Putra (2001) :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Pelatihan kerja dengan cara melengkapi karyawan dengan, keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya pelatihan melengkapi pendidikan.

2. Tingkat Penghasilan

Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok secara memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas kerja rendah, oleh sebab itu terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia, peningkatan produktivitas kerja perlu didukung oleh usaha-usaha perbaikan dan peningkatan penghasilan masyarakat, salah satu upaya untuk itu adalah melalui sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya dan sekaligus dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, Faktor ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam bekerja

3. Pemilihan Teknologi dan Sarana Kerja

Produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi sarana produksi, teknologi, dan lingkungan kerja. Produktivitas seseorang yang menggunakan peralatan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih lengkap dan sempurna, lebih tinggi dari produktivitas seseorang yang menggunakan peralatan sederhana. Demikian juga produktivitas karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dan aman lebih tinggi dari karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

4. Peningkatan Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi dengan mengurangi keborosan. Sumber-sumber digunakan secara maksimal termasuk barang modal, bahan-bahan mentah, dan setengah jadi serta tenaga kerja itu sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara berdaya guna dan tepat guna. Efisiensi dan pencapaian tujuan dari tiap-tiap aspek tersebut diperoleh melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Tanggung jawab peningkatan keterampilan seperti itu sebagian tergantung dari pimpinan perusahaan dan kondisi perusahaan itu sendiri.

5. Kesempatan Kerja

Tingkat produktivitas seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang dan kesempatan pengembangan diri. Produktivitas kerja juga berkembang dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkat melalui kesempatan melakukan tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dalam jabatan yang lebih tinggi yang menuntut kemampuan dan produktivitas kerja Sebaliknya penugasan seseorang yang terlalu lama dalam suatu jabatan tertentu dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan gairah kerja, oleh sebab itu dalam setiap waktu tertentu dan teratur kepada setiap orang diberi kesempatan baru yang dapat dikaitkan dengan pembinaan karirnya.

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2) Sarana pendukung

a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

b. Kesejahteraan karyawan meliputi : Manajemen dan hubungan industri.

Menurut Muchdarsyah Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M (2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Produktivitas individu merupakan perbandingan antara efektivitas keluaran (pencapaian kinerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (pegawai) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam suatu waktu tertentu. Penerapan produktivitas pada dasarnya dibedakan antara organisasi yang bergerak dalam kegiatan bisnis dan organisasi yang melakukan kegiatan pelayanan bagi kepentingan masyarakat.

1. Konsep Produktivitas Kerja

1. Organisasi yang produktif akan menyingkirkan organisasi yang kurang produktif
2. Organisasi yang berkembang supaya bertahan hidup
3. Kualitas yang rendah akan menyebabkan kerugian baik dari dalam maupun luar, menurut Kasim (1989)

Pencapaian produktivitas yang rinci bukan masalah produktivitas itu sendiri, namun masalah di luar produktivitas yang merupakan tujuan dan sasaran manajemen dalam sistem dan organisasinya di mana tujuan yang berbeda memerlukan pendektan yang berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas. Pencapaian produktivitas kerja yang sekaligus masyarakatkan perlunya dilakukan standar kerja, antara lain :

1. Standarisasi cara / prosedur kerja
2. Standarisasi peralatan kerja
3. Standarisasi lingkungan kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Standarisasi tenaga kerja
5. Standarisasi pemakaian material
6. Standarisasi kinerja (performance)

Peningkatan produktivitas kinerja merupakan sumber pertumbuhan utama untu mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas keduanya saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, nonlinear, dan kompleks.

4. Peningkatan produktivitas kerja

1. Modal (perlengkapan, material, energi, tanah dan bangunan)

   Perbandingan dari hasil per jam kerja manusia melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap.

2. Tenaga kerja

   Salah satu area potensial tinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya pegawai bekerja, dan proporsi penempatan waktu produktif, tergantung cara pengaturan, latihan dan motivasinya.

3. Manajemen dan organisasi

   Manajemen dan organisasi harus dievaluasi terus dalam upaya mengadakan pemberdayaan dan penyempurnaan semaksimal mungkin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “ disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Dispilin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang - orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan - peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Soegeng Pridjominto (2000), disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupanya. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi Henry Simamora (1997)

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu mebedakan hal – hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Disiplin kerja adalah sikap mematuhi peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi/instansi perusahaan. Tingkat disiplin setiap karyawan berbeda – beda dilihat dari bagaimana setiap karywan dapat mematuhi peraturan – peraturan tersebut. Hal ini dapat dipengaruhi dari sikap kebiasaan dalam bekerja. Pemahaman sesuatu yang baik akan dapat memengaruhi setiap karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan – peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Mathis (2002). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) disipilin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuh organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya 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. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan – peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan – peraturan yang ada..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin kerja dalam konteks penelitian ini peneliti mengunakan teori dari Hasibuan (2003) untuk mengisi dimensi dan indikator. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2003) adalah Ketaatan dan kepatuhan seseorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi/intansi perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi/intansi perusahaan perlu memiliki sikap disiplin dalam bekerja dikarenakan agar dapat tercipta lingkungan yang kondusif dan baik dalam bekerja antar karyawan yang bekerja suatu organisasi/intansi perusahaan. Penilaian kedisiplinan kerja dalam bentuk disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik,menyelesaikan tujuan pekerjaan.

Setelah karyawan dapat melaksanakan disiplin dalam waktu karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan,dan metode pekrerjaan masing-masing yang berbeda di setiap bidang pekerjaan. Penentu tingkat disiplin kerja dapat di dasari dengan kemauan seorang karyawan bagaimana seseorang tersebut dapat disiplin dalam bekerja dan dapat dinilai dari tujuan dan kemampuan dalam bekerja. Dan jika seorang karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah tertulis di dalam perusahaan maka akan dikenakan sanksi hukuman. Setelah karyawan dikenai sanksi hukuman berupa surat peringatan atau ketegasan dapat dilihat bagaimana kesadaran karyawan dengan peraturan yang telah berlaku di perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus member contoh pada bawahannya.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributife Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*CorrectiveDiscipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right PerspectiveII),* yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar melindungi hak-phak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanyha pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin bukanlah tujuan, melainkan suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses proses pencapaian tujuan. Mangkunegara (2011:131) mengemukakan pelaksanaan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pemberian peringatan.

b. Pemberian sanksi harus segera.

c. Pemberian sanksi harus konsisten.

d. Pemberian sanksi harus impersonal.

3. Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2006) Disiplin Kerja terdapat 2 jenis yaitu :

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Hasibuan (2003) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun 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.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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 (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat 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 penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Ketegasan

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

Setelah dijelaskan teori diatas dapat ditegaskan bahwa Setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi/intansi perusahaan perlu memiliki sikap disiplin dalam bekerja dikarenakan agar dapat tercipta lingkungan yang kondusif dan baik dalam bekerja antar karyawan yang bekerja suatu organisasi/intansi perusahaan tersebut. Definisi disiplin kerja dalam konteks penelitian ini adalah tenaga kerja yang harus taat kepada segala aturan tertulis maupun tidak tertulis yang harus dilakukan dalam bekerja dengan sungguh atau serius. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

4. **Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapatan tersebut dipertegas oleh peryataan tulus tu'u (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain :

a. Menata kehidupan bersama
b. Membangun kepribadian
c. Melatih kepribadian
d. Pemaksaan
e. Hukuman
f. Menciptakan

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melaui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai, pimpinan dan selurih personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa diplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiiri dan diraskan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhinya tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjdai lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut T. Hani Handoko (1994:208) " Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional". Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atuapun ketentuan yang harus dipatuhi oleh sitiap pegawai tanpa kecuali.

5. Aspek – Aspek Displin Kerja

Menurut Soegeng Prijodarminto (2000), ada tiga aspek dalam disiplin kerja diuraikan sebagai berikut :

1. Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku , norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, criteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. Dalam sebuah organisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. yang menyebutkan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatuupaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku".

C. HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan buruk dalam bekerja juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2008) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu factor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Produktivitas dengan disiplin kerja berhubungan karena tingkat keberhasilan untuk mencapai target dalam perusahaan dapat dilihat dan dinilai dengan produktivitas setiap pegawai dalam bekerja, dan produktivitas tersebut dapat terbentuk jika karyawan dapat disiplin bekerja di perusahaan tersebut.

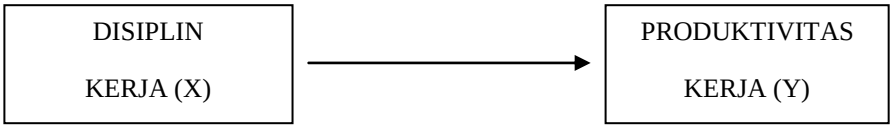
D. KERANGKA TEORITIK

Disiplin kerja adalah setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi/intansi perusahaan perlu memiliki sikap disiplin dalam bekerja dikarenakan agar dapat tercipta lingkungan yang kondusif dan baik dalam bekerja antar karyawan yang bekerja suatu organisasi/intansi perusahaan tersebut Mali (1978). Ketaatan dan kepatuhan seseorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi/intansi perusahaan, serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing – masing karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan Gibson (1990). Karyawan yang taat peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada tercapainya suatu produktivitas yang tinggi atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Keterangan :

X = Variabel bebas disiplin kerja

Y = Variabel terikat produktivitas kerja

→ = Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan produktivitas kerja. Sedangkan hubungannya dengan produktivitas kerja adalah semua aspek yang mencakup kemampuan, nilai – nilai, fungsi dari perbuatan atau prestasi dari keterampilan individu tersebut sehingga membentuk disiplin kerja sesuai peraturan yang berlaku.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan buruk dalam bekerja juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

E. HIPOTESIS

Ho : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id