

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Produktivitas Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output, input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2005). Hasil konferensi Oslo dalam Sinungan (2005), secara umum produktivitas yaitu suatu konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Produktivitas merupakan pendekatan interdesipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi produktivitas megikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya

manusia dan keterampilan, barang, moda, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Perkataan produktivitas pertama kali muncul pada tahun 1766 dalam suatu makalah yang disusun oleh serjana ekonomi Prancis Quesnay salah seorang pendiri phiokrat. Tetapi menurut Walter Algeri dalam karyanya *Motivation and Awareness Filosofi and Spirit*, produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (Manulang, 2006:61)

Menurut Sadarmayanti (2008:56) menyatakan secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Muchdarsyah Sinungan, 2009:12).

Menurut pendapat Ravianto (2007:16), bahwa produktivitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Pengertian di atas menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan seorang tenaga kerja.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan

keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

*Whitmore dalam Sedermayanti (2001) mengemukakan "productivity is a measure of the use resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of reseources employed".* Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan.

Dengan kata lain produktivitas dapat di artikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efesiensi. Produktivitas merupakan komponen menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimensi pertama dikaitkan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaanya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Suatu perusahaan industri merupakan unit proses yang mengolah sumber daya (input) menjadi (output) dengan suatu transformasi tertentu. Dalam proses inilah

terjadi penambahan nilai atas sumber daya sehingga secara ekonomis output yang dihasilkan mempunyai nilai lebih jika dibandingkan sebelum diproses. Perhatian dan harapan terhadap produktivitas demikian besar dan fundamental. Manfaat produktivitas menjadi demikian luas dan strategis, yaitu:

- a. Produktivitas dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dan daya saing perusahaan.
- b. Pengaruh produktivitas terhadap kerja makro ekonomi. Suatu organisasi dapat melakukan lompatan besar dalam memperbaiki produktivitas.
- c. Suatu organisasi dapat memanfaatkan karyawan dan supervisor dengan sikap baru dalam proses kerja tradisional secara efisien untuk meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi.
- d. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan komitmen yang ada tanpa mengganti fasilitas produksi seperti mesin/peralatan, tenaga kerja dan lain-lain.
- e. Produktivitas dapat mengendalikan inflasi.
- f. Manajemen dapat memperbaiki cara pengelolaan kompleksitas dengan inovasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan berdasarkan pengalaman dan pencapaian produktivitas.
- g. Manajemen dapat memotivasi para pekerja ke arah pencapaian produktivitas yang tinggi.
- h. Produktivitas dapat diukur pada berbagai tingkat organisasi (nasional, industry maupun tingkat perusahaan).

Pada level nasional, produktivitas berkaitan dengan National Income (NI), Gross Domestic Product( GDP), National Economy Welfare Index(NEWI) dan National Economy Produktivity, peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan sumber yang penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki pengaruh satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola pengaruh yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks.

Secara makro, sumber pertumbuhan dapat dikelompokkan ke dalam unsur berikut: pertama, peningkatan stok modal sebagai hasil akumulasi dari proses pembangunan yang terus berlangsung. Proses akumulasi ini merupakan hasil dari proses investasi. Kedua, peningkatan jumlah tenaga kerja juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Ketiga, peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang bukan disebabkan oleh peningkatan penggunaan jumlah dari input atau sumber daya, melainkan disebabkan oleh peningkatan kualitasnya. Dengan jumlah tenaga kerja dan model yang sama, pertumbuhan output akan meningkatkan lebih cepat apabila kualitas dari sumber daya tersebut meningkat.

Walaupun secara teoritis faktor produksi dapat dirinci, pengukuran kontribusinya terhadap output dari suatu proses produksi sering dihadapkan pada berbagi kesulitan. Disamping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tertentu juga tidak sama

dengan mesin atau alat produksi lainnya. Seperti diketahui bahwa output dari setiap aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pembangunan. Sejalan dengan fenomena ini, konsep produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja. Tentu saja, produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin.

Namun demikian konsep produktivitas adalah mangacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) persatuan waktu. Produktivitas dapat dikatakan apabila:

- a. Jumlah produksi atau keluaran meningkat dengan jumlah masukan atau sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan atau sumber daya lebih kecil.
- c. Produksi atau keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil (Soeripto, 1989; Chew, 1991 dan Pheasant, 1991).
- d. Konsep tersebut tentunya dapat dipakai didalam menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. Menurut Manuaba (1992) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-sekecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing*)

*right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi kerja secara total.

### 2.1.2. Ruang Lingkup Produktivitas

Produktivitas dapat dilihat dari 4 ruang lingkup, yaitu:

- a. Ruang lingkup rasional, memandang negara secara keseluruhan. Dalam hal ini memperhitungkan faktor-faktor, secara sederhana seperti pengaruh dari buruh, manajemen, bahan mentah dan sumber lainnya sebagai kekuatan yang mempengaruhi barang-barang ekonomi dan jasa.
- b. Ruang lingkup industri, dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh dikelompokkan dalam kelompok industri yang sama, misalnya industri penerbangan, industri minyak, industri baja, dan lain-lain.
- c. Ruang lingkup perusahaan atau organisasi, dalam sebuah perusahaan atau organisasi pengaruh antara faktor-faktor lebih memungkinkan untuk diukur. Produk perjam dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau dibandingkan dengan perusahaan lain. Dalam sebuah organisasi, produktivitas tak hanya diukur dari beberapa dan seberapa baik buruh melakukan pekerjaannya.
  - a. Ruang lingkup pekerjaan perorangan produktivitas perorangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan proses dan perlengkapan. Di sini timbul faktor baru yang tak dapat

diukur yaitu motivasi. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kelompok dan sebab-sebab mengapa sipekerja dapat bekerja lebih produktif.

### 2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Agar seorang tenaga kerja dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat menjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja (Suma'mur, 1999):

#### a. Beban kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam pengaruh dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan yang umum, hanya mampu memikul sampai suatu berat tertentu. Bahkan ada dirasa optimal bagi seseorang. Inilah maksud penempatan yang tepat pada pekerjaan yang tepat (Suma'mur, 1999;102).

Pembebanan fisik yang dibenarkan adalah pembebanan yang melebihi 30-40% dari kemampuan kerja maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam sehari dengan memperhatikan peraturan jam kerja yang berlaku. Pembebanan yang



lebih berat diperkenalkan dalam waktu yang lebih singkat dan tambah dengan istirahat yang sesuai dengan bertambah beratnya beban ( Suma'mur,1999;54).

b. Kapasitas Kerja

Kemampuan seorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jenis kelamin,usia,masa kerja,status gizi dan kesehatan.

c. Jenis Kelamin

Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pria lebih sanggup menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya tidak sedikitpun dapat dikerjakan wanita , kegiatan wanita pada umumnya lebih banyak membutuhkan keterampilan tangan dan kurang memerlukan tenaga. Beberapa data menunjukan bahwa pekerja wanita lebih diperlukan ada suatu industri yang memerlukan keterampilan dan ketelitian dari pada tenaga kerja laki-laki (Soeripto,1992:36).

d. Umum

Peneliti Flippo(1984) menunjukan bahwa pada pekrja yang mempunyai tingkat kesukaran absensi tinggi adalah bukan karena penyakit tetapi karena adanya kesukaran adaptasi terhadap lingkungan kerja. Pada usia tua penyakit syaraf seperti tumor pada tangan dapat menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan yang memerlukan keterampilan tangan. Hal ini juga dapat di ukur dengan tingkat absensi yang tinggi pada golongan umur ini.

e. Masa Kerja

Suma' mur (1999), menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai masa kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai masa kerja 8 tahun, tetapi kemudian setelah tahun kedelapan maka kepuasan kerja secara perlahan-lahan mulai meningkat.

f. Pendidikan

Bremmer (1982) menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih agresif. Lebih berorientasi prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena faktor pendidikan dapat mempengaruhi ambisi, harapan-harapan yang lebih tinggi serta adanya pengetahuan tentang pekerjaan tersebut, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja. Suma'nur (1996) mengemukakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh positif dengan prestasi kerja. Artinya makin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi hasil atau prestasi kerja yang dicapai. Faktor pendidikan mempengaruhi aspirasi pekerja terhadap prestasi yang harus dicapai. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja sehingga tingkat pendidikan dijadikan variabel sertaan.

#### 2.1.4. Indikator Produktivitas

Indikator-indikator dari produktivitas kerja antara lain:

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu yang baik oleh karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan menggunakan waktu yang efisien dan efektif, karyawan dapat bekerja secara teratur dengan memperhatikan waktu yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dapat diharapkan akan meningkat.

2. Hasil Kerja

Hasil kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila kerja karyawan baik maka produktivitas kerja karyawan juga baik karena ditunjang dengan adanya daya kerja yang tinggi.

3. Tenaga Kerja

Maksudnya adalah karyawan memiliki pengetahuan ,keterampilan, pengalaman ,dan kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

### 2.1.5. Metode Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling mencakup tiga tahap berikut :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas
- b. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas ( Muchdarsyah, 2005 )

Menurut Nasution ( 2001 ) metode peningkatan produktivitas pada dasarnya di bagi atas :

- a. Pengurangan sedikit daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- b. Pengurangan sumber daya sekeadarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- c. Penggunaan jumlah sumbernya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- d. Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.

### 2.1.6. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

1. Kesempatan waktu kerja
2. Penghematan waktu
3. Kedisiplinan waktu kerja
4. Tingkat absensi

b. Output

Output yaitu hasil produksi yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Menurut Syarif (1991) pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil-hal berikut :

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
5. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

#### **2.1.7. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas**

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kualitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

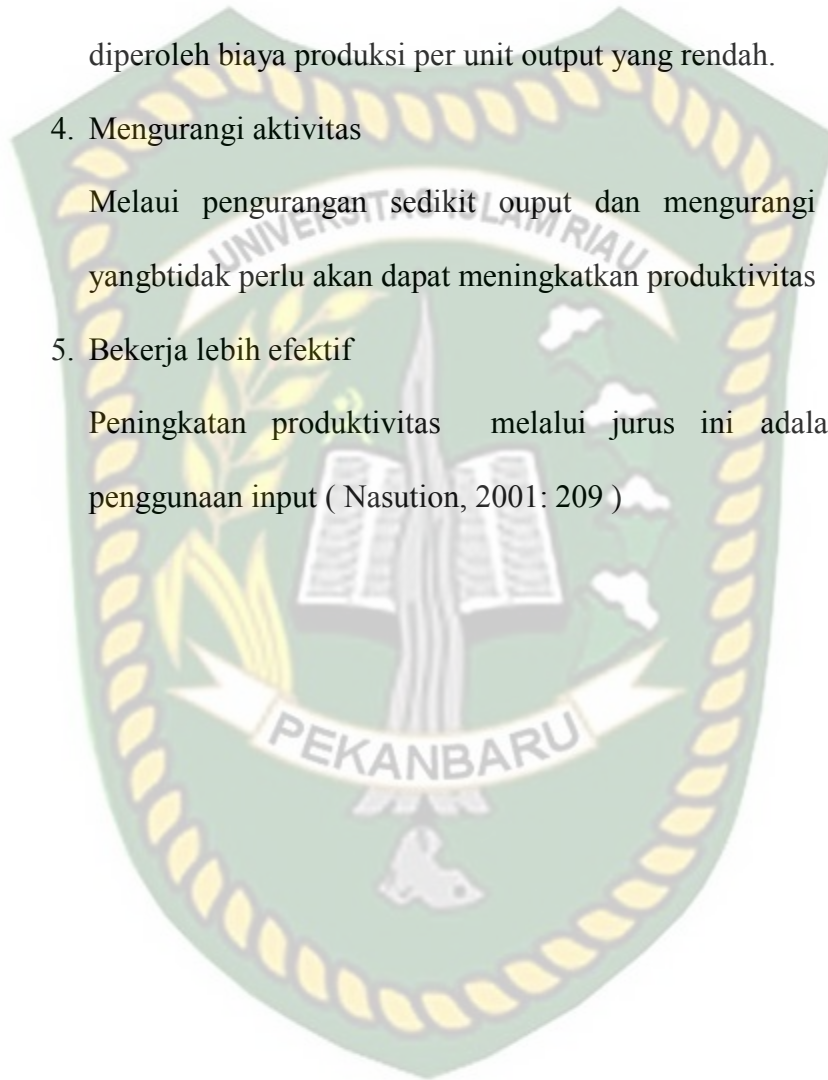
Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas , jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah mengurangi penggunaan input ( Nasution, 2001: 209 )



## 2.2. Kedisiplin Kerja

### 2.2.1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya, disiplin 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 ditetapkan.

Menurut Soegeng Pridjominto, (1993:15) mengemukakan : 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 kehidupannya.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungan. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan( karena merupakan hal-hal yang dilarang).



Soengeng Prijodarminto (1993:16) berpendapat” Disiplin berbagai pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan 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.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan ,semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai(2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para meneger untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma soial yang berlaku.

Pengertian disiplin sering di gunakan dalam berbagai pelaksanaan aktivitas sehari-hari, karena disiplin merupakan tolak ukur dari suatu kegiatan apakah telah terlaksana dengan baik atau tidak, telah memberikan hasil yang baik atau tidak.

Pengukuran disiplin tidak saja dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi atau organisasi, tetapi sering juga digunakan oleh individu atau perorangan sehingga pengukuran disiplin setiap orang juga selalu berbeda, tergantung dan sisi mana yang di harapkan dan kedisiplinan tersebut, misalnya melakukan pekerjaannya tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan sebagainya.

Disiplin merupakan sarana yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberikan fungsi operatif sumber daya manusia yang penting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah.

Pengertian disiplin juga dikemukakan sebagai ukuran ketaatan yang dimiliki oleh seseorang, seperti konsekuensi, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Ndraha Talizuduhu, 1999:212).

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. Oleh karena itu, setiap 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.

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. dalam konteks disiplin disini adalah makna keadilan harus dijaga dengan konsisten terhadap pegawai yang menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemimpin harus dapat memastikan dan membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum disini para pemimpin perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik dan pantas untuk dicontoh .

Sebagai suatu model bagaimana tindakan disiplin harus di atur:

1. Apabila seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Apabila tidak dilakukan secara kosekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang ditetapkan.
3. Kedua hal tersebut berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan akan menerima hukuman tersebut.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya penegakan disiplin karyawan yang biasanya dilakukan oleh seorang pemimpin sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu perusahaan selain didasarkan pada kepuasan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi kerjanya, juga tergantung pada sistem atau gaya dari kepemimpinan pemimpinnya serta adanya harapan terhadap kompensasi yang diharapkan. Dalam hal ini bila gaya kepemimpinan yang belum profesional dikuasai oleh seorang pemimpin, maka akan memberikan dampak yang tidak baik bagi pengikutnya sehingga akan memberikan ketidakpuasan atau penurunan kinerja yang berdampak pada penurunan produktivitas bawahannya, demikian juga kompensasi yang tidak seimbang, sehingga akan mengurangi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

Untuk menegakan disiplin kerja karyawan suatu organisasi, menurut Pridojarminto (2004:3), ada 3 aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dan latihan, pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma dan kriteria.
3. Sikap kelakuan yang wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati secara cermat dan tertib.

### **2.2.2. Bentuk dan Jenis Disiplin Kerja**

#### **1. Bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:456) yaitu:

1. Disiplin retributive, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah

2. Disiplin korelatif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
4. Perspektif utilitarin, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

## 2. Jenis Disiplin

### d. Pendisiplinan preventif

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

### e. Pendisiplinan korektif.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. 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.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kedisiplinan kerja**

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan,perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja,dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Melayu S.P Hasibuan ,1996:212).

Oleh karena itu,disiplin kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan,karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai.Tanpa disiplin karyawan yang baik,sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Soejono (2001:67):

1. Pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja.

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan keuntungan bagi perusahaan.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi .

Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi sehingga diterapkan produktivitas kerja yang tinggi juga.

#### **2.2.4. Pembinaan Disiplin Kerja.**

Dalam pendidikan kita mengenal beberapa faktor yang memeberikan dasar penting untuk mebina disiplin yakni sebagai berikut: ( Maryono susilo,2000:152)

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Lepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan tingkat disiplin lewat hukum (*low Enforcement*)

Dari kelima fakttor di atas kepemimpinan dan penegak kedisiplinan merupakan yang paling penting dan yang paling utama diperhatikan . dalam hal ini pemimpin sangat berpengaruh dalam menghadapi masalah berupa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

#### **2.2.5. Indikator-indikator disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara



stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

6. Tujuan dan kemampuan

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

7. Teladan pimpinan

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

8. Balas Jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekrjaan, kediplinan mereka akan baik pula.

#### 9. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 10. Pengawasan Melekat ( Waskat)

Pengawasan melekat 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 karyawannya.

#### 11. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan –peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan itu.

#### 12. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan organisasi. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh

bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

### 13. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan –hubungan itu baik bersifat vertikal maupun herizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cros relationship hendaknya harmonis. Jadi disiplin kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Aspek – aspek disiplin karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut ( Soejono, 1997)

- f. Para karyawan datang dengan tepat waktu, tertib, teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- g. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- h. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam seseorang memiliki disiplin kerja yang baik

karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- i. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- j. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- k. Memiliki tanggung jawab yang tinggi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Dari berbagai indikator diatas maka dapat disimpulkan menjadi empat indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, diantaranya :

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap penggunaan peralatan
3. Disiplin terhadap prosedur kerja
4. Disiplin terhadap tata tertib

#### **2.2.6. Arti Pentingnya Kedisiplinan**

Disiplin ditegakan karena apabila salah satu dari aturan dan keputusan yang dilanggar proses yang adil dan jujur didasarkan pada tiga landasan yaitu : (Dessler Gerry, 1997:275-276)

a. Aturan dan keputusan ( rules and Regulations)

Ini merupakan landasan yang pertama. Aturan-aturan ini berbicara tentang hal-hal seperti pencurian,perusakan barang-barang perusahaan,mimum( mabuk) waktu bekerja dan pengembangan.

b. Sistem hukum progresif

Yaitu landasan kedua dari kedisiplinan efektif. hukuman bisa berkisar dari peringatan lisan,peringatan tulisan, skorsing sampai pemecatan.

c. Proses Naik Banding

Ini membantu untuk memastikan bahwa disiplin itu dikeluarkan secara adil dan jujur

Adapun beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin :

1. Terlalu banyak mengobrol
2. Sikap terlalu santai dan masa bodoh
3. Malas,secepat mungkin menghindari dari penugasan
4. Suka sekali campur tangan dalam kerja orang lain
5. Tidak suka dengan tugas sekarang
6. Berlagak sangat sibuk

Persoalan tersebut harus dihindari agar tidak terjadinya ketimpangan dalam perusahaan yang bisa berakibat pada kerugian. untuk itu perlu diantisipasi supaya hal

tersebut jangan sampai terjadi. Adapun tindakan disiplin yang disusun sesuai dengan tingkat berat hukuman sebagai berikut : (T.Hani Hyandoko,1996 : 209)

1. Teguran secara lisan oleh personalia
2. Teguran secara tertulis dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing untuk pekerja satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih
5. Diturunkan pangkatnya ( demosi)
6. Pemecatan

Pelanggaran terhadap kedisiplinan memang harus menjadi pelatihan. Sanksi terhadap pelanggaran tersebut harus ditegaskan yaitu sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dengan sanksi yang diberikan. dengan demikian diharapkan supaya tidak terulang kembali kejadian dan pelanggaran yang sama.

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Ranupandoyo, 1993 : 131 ) :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang abnyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah di ikuti dengan petunjuk cara pemecahan yang

bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan .

3. Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda – bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut . sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

### 2.2.7. Hubungan disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan,krusial,dan kritikal dalam keseluruhan upaya untukl meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para karyawan sangat penting.Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan,karena hal ini akan menyangkut tanggung

jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin (Sukarno,1995:54).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, peraturan disiplin pada perusahaan-perusahaan swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik.

Ditunjukkan pula oleh Yulk (dalam Siagian,2002), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitasnya. Moenir (dalam Tohardi,2002), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.



Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata,tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Tohardi (2002),ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian,bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar,maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya,bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan,menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai,disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Singkatnya,disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh,guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam ketidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi,disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang musthil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang paling memuaskan,namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Kegiatan Kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan,sehingga penyelewengan-penyelewengan

dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara parakaryawan untuk datang kelapangan tepat waktu. Dengan datang kelapangan tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

#### **2.2.8. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Karyawan yang disiplin diartikan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan disiplin kerja merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam

dalam perilaku pegawai dan akan membantu tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Davis” disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin bagus pula prestasi kerja yang diperolehnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah positif.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Sebagai pijakan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Populasi dan sampel	Hasil penelitian
1.	Dr.Darma Tintin E,S.SE,AK ,MBA	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Food Station Tjipinang Jaya	50 orang	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Dapat dijelaskan bahwa apabila produktivitas seorang karyawan berubah disebabkan karena setiap satuan disiplin dilakukan karyawan tersebut mengalami perubahan, disiplin mempengaruhi nilai produktivitas karyawan dapat memberi arti bahwa setiap adanya perubahan pada tingkat disiplin kerja karyawan (variabel Y) seorang karyawan PT.Food Station Tjipinang Jaya
2.	Fitri Afriani cristian dan lena farida	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit(PKS) PT.Perkebunan Nusantara v sei.Rokan.kec.Pagar Tapah Darusalam Rokan Hulu	24 orang	Berdasarkan hasil analisis dapat dirumuskan kesimpulan disiplin kerja yang dilakukan karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit mendapatkan jawaban yang baik (sangat sesuai) dan berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan,hal ini,terlihat dari hasil analisis data yang diketahui bahwa Ho ditolak dan Ha diterima
3.	Nur Wahyu Hidayati (2012)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan industri Genteng Sht di desa G	23 orang	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori tinggi yaitu 43,55% , variabel disiplin berada pada kategori tinggi sebesar 100%, dan variabel produktivas kerja berada pada kategori tinggi sebesar 100%. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 96,20% ( $r_{xy} = 0,962; sig < 0,05$ ). Disiplin

				<p>mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 97,40% (<math>r^2 = 0,9962</math>; <math>sig &lt; 0,05</math>), dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebesar 96% dengan <math>F = 241,359</math> dan <math>sig &lt; 0,000 &lt; 0,05</math>, harga <math>R^2 = 0,960</math>. Persamaan regresi ganda <math>Y = -10,540 + 0,672 X_1 + 0,721 X_2</math> dengan demikian hipotesis dapat diterima.</p>
--	--	--	--	---

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kedisiplinan terhadap produktivitas dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut.

**Gambar 2.1.  
Kerangka Pemikiran**



#### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas dan kaitkan dengan teori yang ada, maka penulis mencoba membuat hipotesis yaitu diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian panen pada PT. Tri Bakti Sarimas Unit Estate Pangkalan Kec. Pucuk Rantau Kab. Kuantan Singingi.