

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Sebuah tindakan pada pekerja untuk menyesuaikan diri dengan sukarela dalam mematuhi sebuah peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah Disiplin Kerja, berdasarkan Lateiner³⁹. Akan tetapi berdasarkan Sastrohadiwiryono, perilaku menghargai, patuh, menghormati dan taat pada sebuah peraturan yang berlaku, baik peraturan secara tertulis ataupun tidak tertulis untuk bersedia melakukannya secara sukarela.⁴⁰ Dan berdasarkan Nitisemito kedisiplinan bisa dikatakan sebuah perilaku yang sesuai peraturan yang tertera maupun tidak tertera dari perusahaan. Maka dari itu wajib menciptakan, menerapkan, dan menjamin prosedur kerja dan mekanisme kerja yang teratur sehingga arah organisasi dapat tercapai dengan tepat bagi perusahaan⁴¹.

Dari beberapa rumusan bisa disimpulkan adalah disiplin kerja menjadi perilaku pada karyawan/pekerja yang membuat perilaku sukarela dalam menghormati, patuh, taat serta sanggup menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertera maupun tidak tertera di perusahaan.

³⁹ Lateiner, A. R. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru. H 71.

⁴⁰ Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. H 291.

⁴¹ Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia. H 38.

b. Faktor memengaruhi disiplin kerja

Hal yang memengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Singodimenjo sebagai berikut⁴²:

1) Tergantung kompensasi besar kecilnya yang diberikan

Imbalan yang diberikan Besar kecilnya kompensasi bisa menyebabkan terjadinya disiplin kerja pegawai. Para karyawan bisa menaati sebuah peraturan yang berlaku jika mendapatkan kompensasi yang sepadan untuk perusahaannya.

2) Ada tidaknya teladan di perusahaan

Hal yang baik dicontohkan pimpinan memiliki sebuah posisi primer, dikarenakan dalam lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan mengindahkan cara pimpinan bisa mengendalikan dirinya sendiri, ucapan sebagai bentuk menegakkan disiplin dirinya tindakan, dan sikapnya dalam melakukan disiplin kerja yang telah ditetapkan.

3) Peraturan dibuat sebagai pegangan

Konsep disiplin sulit terwujudkan oleh perusahaan jika tidak menjadi kesepakatan Bersama yang konkrit.

4) Pemimpin berani mengambil tindakan tegas

Jika ada yang melanggar disiplin kerja yang sudah disepakati, sebagai seorang pemimpin berhak mengambil tindakan tegas sesuai yang tertera di peraturan.

5) Keadaan pengawasan pimpinan

Di segala aktifitas perusahaan, ada sebuah pengawas dalam

⁴² Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. H 89.

mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat yang sesuai kesepakatan.

6) Sebuah perhatian kepada karyawan

Setiap manusia memiliki perbedaan sikap antara satu dengan yang lainnya, maka dari itu diperlukan perhatian karyawan.

c. Aspek Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner aspek disiplin kerja yaitu sebagai berikut:⁴³

1) Menjalankan aturan perusahaan dalam kehadiran

Disiplin kerja karyawan bisa dikatakan ideal ketika karyawan tersebut datang dengan tepat waktu.

2) Memiliki sikap hati-hati dalam bekerja.

Berhati-hati bagi karyawan adalah representasi disiplin kerja yang baik, karena jika memakai atk atau fasilitas kerja dengan tidak benar, akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

3) Bekerja sesuai standart yang ditentukan perusahaan.

Bekerja dengan benar sesuai perusahaan merupakan hal yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa karyawan mengikuti cara kerja perusahaan mempunyai disiplin kerja yang baik.

4) Rasa tanggung jawab wajib dimiliki

Sebuah tanggung jawab yang amat tinggi atas jobdisknya ialah menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi. Dengan memiliki rasa

⁴³ Lateiner, A. R. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. H 73.

tanggung jawab, karyawan akan bisa menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

d. Dampak Disiplin Kerja

Di perspektif perusahaan, disiplin kerja adalah faktor penting mencapai tujuan perusahaan, karena aktivitas perusahaan tak lepas dari memberdayakan SDM selain menggunakan tenaga mesin. Hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kepatuhan dan ketaatan dalam tindakan yang komkrit. Berikut dampak dari disiplin kerja:

1) Kecakapan Karyawan

Kunci terwujudnya tujuan perusahaan merupakan kedisiplinan. Pegawai yang memiliki sebuah sikap disiplin tinggi akan mampu bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan peraturan yang ada, sehingga kualitas kinerja karyawan juga akan baik.⁴⁴

2) Prestasi Kerja

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, pasti mempunyai kinerja yang baik, yang menjadikan karyawan mampu memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi.⁴⁵

3) Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja salah satunya dengan disiplin. Kedisiplinan adalah manajemen SDM yang terpenting, dikarenakan semakin disiplin dalam bekerja maka semakin tercapai sebuah

⁴⁴ Liyas, Jeli N., dan Reza Primadi. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat". *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Volume 2, No 1 (Juni 2017):18-26.

⁴⁵ Parhusip, Carnila M.D., Mochammad Al. Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9 No. 1 (April 2014):1-10.

prestasi kerja, tanpa sebuah kedisiplinan perusahaan akan sulit menggapai cita optimal.⁴⁶

2. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Pada dasarnya, ada dua dimensi tentang konsep produktivitas kerja, yakni dimensi individu dan dimensi organisasi. Dari penelaahan produktivitas dapat dilihat dari dimensi individu untuk bisa melihat karakteristik kepribadian individunya. Dalam pandangan ini, nilai produktivitas adalah sifat yang mempunyai pandangan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).⁴⁷ Menurut Gilmore, produktivitas merupakan kemampuan individu dalam menggunakan dan memaksimalkan potensi yang melekat pada dirinya. Yang mana dengan kemampuan tersebut, individu dapat memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungannya bekerja. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, inovatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat.⁴⁸ Menurut Sedarmayanti, pengertian produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan

⁴⁶ Christian, F. A. & Lena Farida “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu” JOM FISIP Vol. 3 No. 1 – Februari 2016.

⁴⁷ Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT. H 84.

⁴⁸ Gillmore, Jhon V. 1974. *The Productive Personality*. San Fransisco: Albion Publishing Coy. H 6.

segenap potensinya guna mewujudkan kreatifitas.⁴⁹ Sedangkan menurut Jex & Britt, produktivitas didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan sasaran sebuah organisasi.⁵⁰ Sedangkan menurut Suhariadi, produktivitas kerja karyawan mencerminkan dua model perilaku, yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Perilaku produktif efektif adalah perilaku karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Perilaku produktif yang efektif adalah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan bahwa pertemuan-pertemuan koordinasi untuk pencapaian tujuan dan ketepatan penyelesaian masalah. Perilaku pemakaian seminimal mungkin atas sumber daya yang ada di perusahaan dalam upaya mencapai tujuan adalah sebuah perilaku produktif.⁵¹

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kemampuan dan potensi dalam proses bekerjanya. Yang mana produktivitas karyawan tercermin dari perilakunya yang efektif, efisien, kreatif, inovatif, dan konstruktif, serta mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik.

b. Yang mempengaruhi faktor produktivitas kerja

Inilah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

⁴⁹ Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. H 82.

⁵⁰ Jex, S. M. & Britt, T. W. 2013. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Willey & Sons, Inc. H 96.

⁵¹ Suhariadi, Fendy. (2001). *Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku: (Sebuah Upaya Alternatif Pengukuran Psikologik)*. INSAN Media Psikologi, Vol.3, No.3, 119-137.

berdasarkan dari Sedarmayanti:⁵²

1) Sikap mental

Sikap mental disini berbentuk disiplin kerja dan etika kerja.

2) Pendidikan

Biasanya seseorang yang berpendidikan tinggi memiliki sebuah wawasan luas dalam mengimplentasikan produktivitas kerja. Dalam artian berpendidikan formal ataupun non formal. Pentingnya produktivitas tergantung tingginya kesadaran yang mendorong kayawan untuk melakukan tindakan produktif dalam bekerja.

3) Keterampilan

Jika karyawan semakin terampil, maka ia bisa bekerja mengaplikasikan fasilitas dengan cakap. Karena pengalaman dan kecakapan yang cukup akan menjadikan karyawan semakin terampil.

4) Manajemen

Manajemen disini diartikan sebagai sistem yang diaplikasikan dari pimpinan untuk mengendalikan bawahannya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif, maka perlu manajemen yang tepat dari pimpinnanya.

c. Indikator produktivitas kerja

Menurut Suwanto dan Tjutju Yuniarsih, dua standart yang mengukur produktivitas adalah produktivitas fisik (kuantitatif) dan juga produktivitas nilai (kualitatif). Produktivitas diukur secara kuantitatif misalnya banyaknya keluaran (jumlah, waktu, lamanya, berat, Panjang) itu secara produktivitas

⁵² Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. H 72.

secara fisik. Dan secara kualitatif diukur dari atas dasar nilai sikap, perilaku, disiplin, dan kemampuan itu merupakan produktivitas nilainya. Menurut Gilmore indikator produktivitas kerja sebagai berikut:⁵³

1) Tindakan yang konstruktif

Bertindak membangun sebuah keadaan yang sehingga menjadi baik dari pada sebelumnya. Karyawan yang memiliki tindakan konstruktif akan selalu menjadikan kualitas kerjanya lebih baik dari pada sebelumnya.

2) Percaya diri

Sebuah keyakinan pada seseorang terhadap semua aspek yang dimilikinya adalah bentuk rasa kepercayaan diri. Keyakinannya membuat mampu mencapai tujuan produktivitasnya. Karyawan yang memiliki sifat percaya diri akan mampu bertanggung jawab atas jobdisknya, dan mempunyai dorongan berprestasi dalam bekerja sesuai target.

3) Tanggung jawab

Sebuah perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang semestinya terhadap dirinya serta lingkungan kerjanya.

4) Rasa cinta pada pekerjaan

Sikap emosional karyawan yang merasa bergairah, bahagia dan bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kecintaan pada pekerjaannya akan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

⁵³ Gillmore, Jhon V. 1974. *The Productive Personality*. San Fransisco: Albion Publishing Coy. H 8.

5) Mempunyai wawasan tantangan di masa mendatang

Karyawan yang memiliki wawasan tantangan di masa mendatang akan selalu meningkatkan dan mengembangkan kerjanya, dengan adanya tantangan, dia selalu siap menghadapi di masa yang akan datang. Bertambah berat tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang, pengembangan diri harus segera dilaksanakan.

d. Dampak produktivitas kerja

Di era globalisasi ini, dunia industri semakin kompetitif, sehingga sangat diperlukan upaya untuk mampu bersaing di pasar global. Produktivitas menjadi sebuah kriteria penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan usaha agar tetap mampu bersaing dalam dunia industri. Berikut dampak dari produktivitas kerja:

1) Laba Perusahaan

Memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memberi keuntungan pada perusahaan, termasuk peningkatan laba perusahaan. Pegawai yang mempunyai tingkat produktivitas kerja yang ideal akan berperilaku efektif serta efisien dalam bekerja, sehingga biaya produksi dapat digunakan dengan maksimal dan pemborosan biaya produksi dapat ditekan seminimal mungkin. Selain itu, dengan adanya perilaku produktif, karyawan akan mampu tepat menghasilkan kualitas kerja, yang mengakibatkan konsumen bisa puas dengan produk/jasa dari perusahaan yang mana akan dapat meningkatkan laba perusahaan.⁵⁴

2) Kenaikan Produk Nasional Bruto (pertumbuhan ekonomi) Indonesia

⁵⁴ Nita Elen S. "Analisis Produktivitas Parsial Terhadap Laba Di Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt Jakarana Tama Food Industry)". Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Akuntansi. Vol 4 No 4 (2017):1-7.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia berpengaruh signifikan dengan produktivitas tenaga kerja, ekspor, inflasi, dan investasi swasta. Yang artinya, pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan jika terjadi meningkatnya produktivitas kerja, ekspor, dan investasi swasta. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi di Indonesia itu disebabkan mengalami penurunan produktivitas kerja, ekspor, dan investasi swasta⁵⁵.

3) Kinerja

Dengan memiliki produktivitas yang tinggi, karyawan akan mampu berkontribusi kemampuan mereka dengan baik dan maksimal sehingga memiliki hasil kerja yang baik. Dengan begitu, perusahaan akan mampu berkembang dengan baik dan tercapainya tujuan perusahaan⁵⁶.

e. Usaha peningkatan produktivitas

Guna meningkatkan produktivitas ditinjau dari keperilakuan, dan menunjang aspek aspek teknis lainnya. Tindakan preventifnya adalah memahami faktor faktor keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian dalam bukunya, berikut faktor faktor yang bisa menambah produktivitas kerja:

1) Terus menerus perbaikan

Cara menambah produktivitas kerja, mengaplikasi perbaikan secara nonstop pada seluruh komponen perusahaan merupakan salah satu implikasinya. Salah satu etos kerja yang bukan hanya pendapat dari filsafat

⁵⁵ Citra Ramayani, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia" *Jurnal Kajian Ekonomi*. Volume 1, Nomor 1, April, (2012):41-54.

⁵⁶ Hepiana Patmarina, Nuria Erisna dan Fransisca. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37.

manajemen mutakhir. Sebuah organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal ataupun eksternal, yang dikarenakan pentingnya sebuah etos kerja. Ada sebuah ungkapan menyatakan perubahan adalah satu satunya hal yang konstan di dunia ini. Secara internal, perubahan strategi organisasi, perubahan kebijaksanaan, perubahan pemanfaatan teknologi, dan perubahan di dalam praktik praktik SDM yaitu perubahan yang diterbitkan perundang-undangan baru dari pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam keputusan manajemen. Kemudian perubahan terjadi dengan cepat karena dampak Tindakan suatu organisasi yang dominan perannya di masyarakat merupakan sebuah perubahan eksternal.

2) Peningkatan kualitas kinerja

Peningkatan kualitas kinerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi saling berkaitan erat dengan upaya perbaikan terus menerus. Sementara itu, kualitas bukan hanya berkaitan dengan produk yang dipasarkan, atau jasa, akan tetapi berkaitan dengan semua jenis kegiatan yang oleh standart perusahaan. seluruh jenis kegiatan sama halnya berkaitan dengan kualitas dari satuan kerja, pelaksana tugas penunjang, maupun pelaksana tugas pokok dalam organisasi. Peningkatan kualitas bukan hanya merupakan hal penting dalam internal, berlaku juga pada eksternal yang bertujuan interaksi organisasi Bersama lingkungannya yang pada akhirnya membangun citra perusahaan di mata perusahaan yang lainnya.

3) Memperdayakan Sumber Daya Manusia

unsur yang sangat strategik di dalam perusahaan adalah SDM nya. Maka dari itu, etos kerja yang sangat dasar yang harus dipegang oleh seluruh eselon perusahaan dalam hierarki perusahaan adalah pemberdayaan SDMnya. Berbagai cara memberdayakan SDM adalah mengakui harkat dan martabat manusia, melalui proses demokratisasi dalam kehidupan perusahaan adalah peningkatan kualitas kekerjaan dan penerapan gaya manajemen.

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan pendapat ahli, dapat dibuat susunan kerangka konseptual sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hubungan erat produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan disiplin kerja maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Indrawati dalam penelitiannya membuktikan disiplin kerja secara signifikan meningkatkan dan mempengaruhi adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai.⁵⁷ Samahati lewat penelitiannya juga menunjukkan kedisiplinan yang merupakan alat yang digunakan manajer sebagai komunikasi dengan karyawan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan juga terbukti dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵⁸ Disiplin kerja

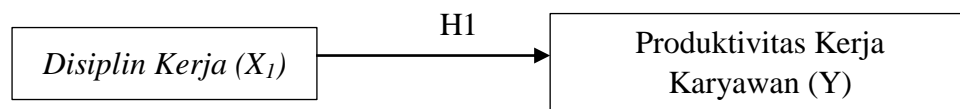
⁵⁷ Indrawati, "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar", *Journal of Management* 1, no. 1, (2018); 27

⁵⁸ Samahati, "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado", *Jurnal EMBA* 8, no. 1, (2020); 357

karyawan sangat berpengaruh terhadap faktor produktivitas kerja. Untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, maka perlu diterapkan disiplin kerja yang kuat di perusahaan, dan juga harus benar-benar disiplin kerja sesuai peraturan-peraturan dari perusahaan. Setelah itu, diberikan dorongan motivasi tinggi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan mendayagunakan sebuah pekerjaan teramat lebih menyenangkan ataupun nyawan serta bukan menjadikan pekerjaan menjadi sebuah beban.

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pakerin Batako Mojokerto.

Berikut ini kerangka berpikir dari hasil penelitian terdahulu dan kajian teori yang terkait variabel dalam penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

Y = Produktivitas Kerja

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini diajukan dalam bentuk pertanyaan sementara terhadap hasil penelitian, dalam penelitian ini rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H₁ : Karakteristik disiplin kerja karyawan PT. Pakerin Bagian Batako

Mojokerto memiliki kategori pencapaian secara psikologi disiplin kerja tinggi.

H₂: Karakteristik produktivitas kerja karyawan PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto memiliki kategori pencapaian secara psikologi produktivitas kerja tinggi.

H₃ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pakerin Bagian Batako.