

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PEGAWAI

1. Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Musanef (1984) pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi,

tampa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Disiplin kerja juga berpengaruh pada produktivitas para pegawai di suatu perusahaan Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan yang merasakan adanya penurunan produktivitas kerja pada pegawai di perusahaan tersebut. Prilaku kerja pegawai yang menunjukkan tidak disiplin seperti, terlambat masuk atau kembali ke kantor pada saat istirahat, mangkir dari tugas, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Hal tersebut menjadi faktor dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja mereka, tetapi para pegawai juga memiliki alasan dengan prilaku kerja yang mereka lakukan. Alasan-alasan para pegawai itu yang perlu untuk diketahui oleh perusahaan untuk memperbaiki kondisi kantor yang mengalami penurunan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher dalam Wibowo 2016).

Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. sementara efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya (Wibowo, 2016). pendapat serupa juga dikatakan oleh Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. dengan kata lain, pengertian produktivitas terdiri dari dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi.

Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam artian pencapaian target dalam kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut para ahli bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manager dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi (Wibowo, 2016).

Menurut Tambunan (2015) mengartikan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Schroeder dalam Tambunan, 2015) mengartikan produktivitas kerja sebagai hubungan atau rasio antara masukan dan keluaran suatu sistem produksi.

Menurut Griffin (dalam Tambunan, 2015) menjelaskan produktivitas adalah ukuran dimensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari *output* relatif terhadap nilai dari *input* yang dipakai untuk menciptakannya. Menurut Sinungan (2005) produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang/jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk (*output:input*), Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Siagian (2002) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan

menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin menghasilkan yang maksimal.

Menurut Simamora (2004) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2008) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. disisi lain Anoraga yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008) menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, secara umum dapat kita ketahui bahwa produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa yang tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

a. Sikap mental berupa motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan baik formal ataupun non formal yang tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan tentang arti pentingnya produktivitas.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Jika karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan (*ability*), pengalaman (*experience*) atau masa kerja yang cukup.

e. Manajemen

Bila pola manajemen yang diterapkan tepat, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga mendorong karyawan untuk lebih produktif.

f. Sikap dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

g. Tingkat penghasilan

Bila penghasilan telah memadai maka konsentrasi kerja akan meningkat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

h. Gizi dan kesehatan

Bila gizi karyawan telah terpenuhi maka akan berdampak pada kesehatan tubuh sehingga akan lebih kuat untuk bekerja dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Dengan memiliki lingkungan dan iklim kerja yang baik maka akan mendorong karyawan untuk semangat bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Simamora (2004) pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini

merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Kasijan (2002) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- a. Faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang meliputi keadaan fisik dan keseh atan, kepribadian, bakat, dan interes.
- b. Faktor yang berasal dari luar diri pegawai, seperti keadaan alam, iklim, dan pendapat-pendapat baru atau system perundang-undangan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap mental berupa motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, manajemen, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, faktor dari dalam diri dan luar diri pegawai.

3. Aspek-aspek produktivitas kerja

Produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan. oleh karena itu, daya guna dalam bekerja yang berarti produktivitas kerja, yang mengandung aspek-aspek produktivitas kerja yang dijelaskan oleh

Menurut Haryani (2002) aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

a. Karyawan/tenaga kerja

Pegawai atau tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi kerja. Kualitas pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi bersifat internal dan eksternal

Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku. Sedangkan motivasi eksternal merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu seperti apa yang di inginkan.

orang yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

2. sikap

Secara umum sikap dibedakan menjadi dua, yaitu sikap positif dan sikap negatif. Sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya. Sementara sikap negatif ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan dan apabila memungkinkan menghindari tanggung jawab.

b. Tempat kerja

Penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari tempat kerja ada dua yaitu:

1. Lingkungan kerja

Organisasi/instansi bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu: lingkungan fisik dan non fisik. lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar mandi, toilet, sarana olahraga serta fasilitas ibadah. lingkungan kerja non fisik yaitu rasa perkawanan antar pegawai, hubungan komunikasi antar pegawai, maupun pimpinan dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

2. Manajemen

Kemampuan manajerial seseorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan para pegawai untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan manajerial pemimpin yang efektif tujuan instansi lebih mudah tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan aspek-aspek produktivitas kerja yang meliputi motivasi, tempat kerja, lingkungan kerja, dan manajemen.

4. Ciri-ciri individu yang Produktivitas

Ada beberapa ciri individu yang memiliki sikap produktif.

Menurut Sedarmayanti (2009) ciri-ciri individu yang produktif adalah:

- c. Tindakannya konstruktif.
- d. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab.
- e. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
- f. Mempunyai pandangan ke depan.
- g. Mampu menyelesaikan persoalan.
- h. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru.
- i. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan.
- j. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Timple (2009) ciri-ciri individu yang produktif adalah:

- a. Cerdas dan dapat berjalan dengan relative cepat.
- b. Kompeten secara professional, selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja.
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tau bagaimana harus berhenti menyempurnakan.
- g. Dianggap bernilai bagi pengawasnya.
- h. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- i. Selalu meningkatkan diri

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mampu berkompetensi secara profesional, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, kreatif dan inovatif.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Slamet (2007) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Senada dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2012) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mencari semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Asnawi (2002) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan peraturan dan norma

yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Davis (2002) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Werther dan Davis (1989) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk kegiatan pelaksanaan dengan standar organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2000) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Sagir (dalam Nitisemito, 2003) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada individu dalam organisasi di pengaruhi oleh beberapa hal antara lain lingkungan (*environment*), dalam arti fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia.

Menurut Moekijat (1989) disiplin kerja merupakan keadaan mental yang cenderung selalau mentaati peraturan yang berhubungan erat antara moral atau motivasi yang tinggi. Jika individu merasa senang dalam bekerja maka secara

umum memiliki disiplin kerja yang baik dan apabila terjadi sebaliknya, maka individu akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan tidak baik.

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. karena itu disiplin kerja akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja sehingga mendorong meningkatnya produktivitas kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Pendapat yang senada dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (dalam Sutrisno 2009) bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri, menyebabkan pekerjaan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaanya yang akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Siagian (2004) bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Menurut Anoraga dan Suyati (2011) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Menurut Nitisemito (2003) bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan

sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta produktivitas kerja.

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Darmawan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto (2006) disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan untuk mewujudkan tugas organisasi dan sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku ketaatan seseorang atau kesadaran yang dimiliki oleh seorang individu untuk selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis,

yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan disiplin kerja.

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Menurut Hasibuan (2012) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah:

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 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.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk,

jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut mempengaruhi kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

3. Aspek-aspek Disiplin kerja

Ada beberapa aspek yang mempunyai hubungan dalam mewujudkan disiplin kerja.

Menurut Soejono (2000) aspek-aspek disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Para pegawai datang tepat waktu, tertib, teratur

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

b. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam kerja akan tinggi.

c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

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

d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi.

Menurut Rivai (2004) aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari:

a. Konsekuensi

Bertanggung jawab atas segala kewajiban yang sudah diputuskan oleh perusahaan.

b. Konsisten

Memegang sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang berkaitan suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Taat asas

Sebuah sikap loyal dan tunduk terhadap aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan.

d. Tanggung jawab

Sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah pegawai datang tepat waktu, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, konsekuen, konsisten, taat asas, dan tanggung jawab.

4. Ciri-ciri individu yang disiplin

Menurut Lateiner (1991) mengemukakan ciri-ciri disiplin kerja yaitu:

a. Datang ke kantor dengan teratur dan pada teratur.

b. Berpakain serba baik pada tempatnya.

- c. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati.
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.

Menurut Gouzali, S (2000) ciri-ciri disiplin kerja adalah:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa cirri-ciri disiplin kerja adalah: pemahaman terhadap peraturan, ketaatan terhadap peraturan, dan ketepatan waktu dalam bekerja.

D. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia harus mendapat perhatian utama dalam bekerja, terutama yang berkaitan dengan produktivitas dan disiplin kerja yang tinggi. sebagaimana yang dikemukakan oleh Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat

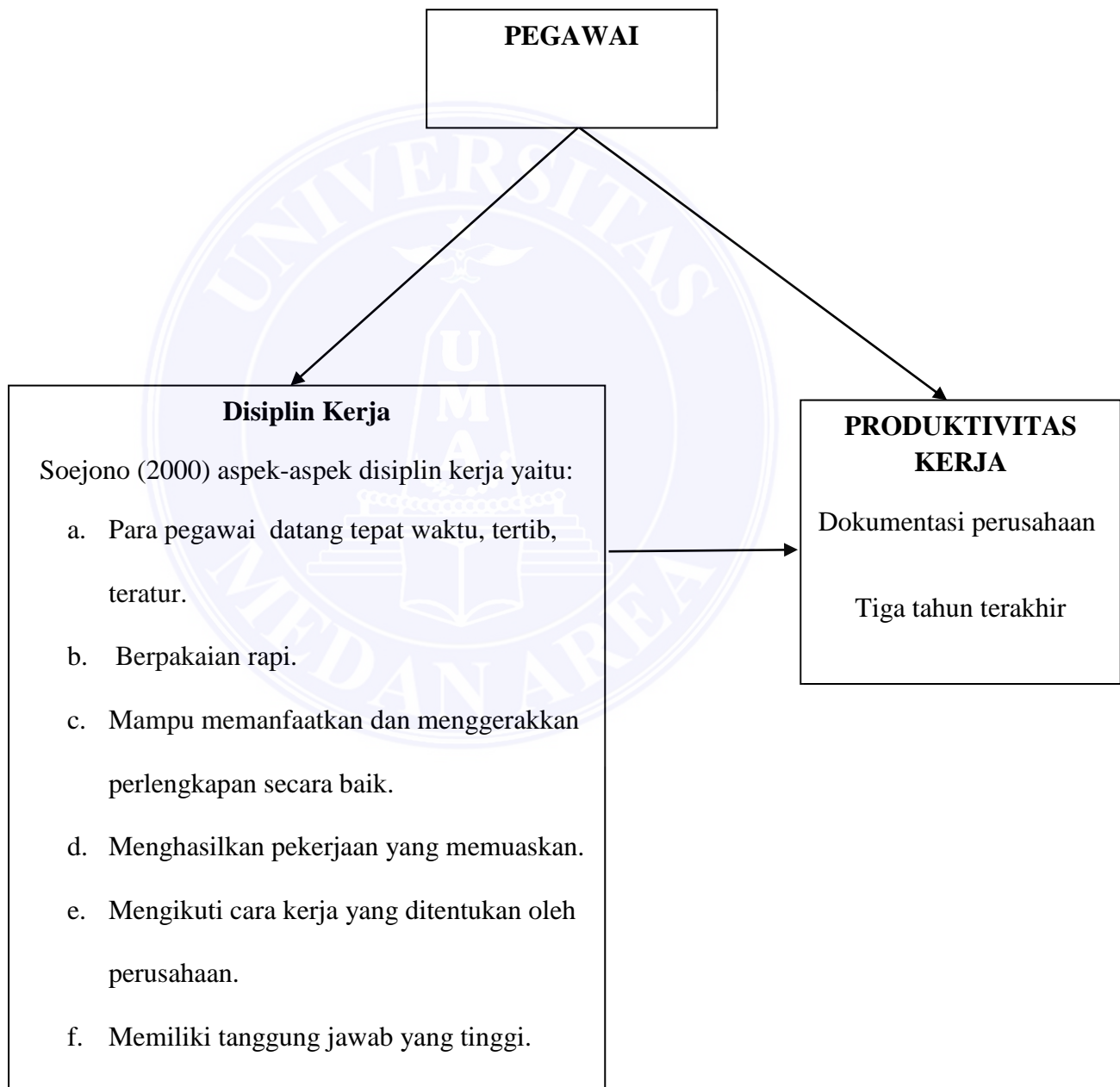
berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Organisasi merupakan hubungan antara manusia yang melakukan aktivitas bersama untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan perseorangan maupun tujuan kelompok. Tujuan ini akan dapat dicapai jika pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap organisasi.

Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti sikap mental berupa motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, manajemen, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja (Sedarmayanti 2007).

Asnawi (2002) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Sehingga, apabila disiplin kerja tidak dimiliki oleh individu sebagai pekerja maka kemungkinan besar produktivitas kerja tidak akan berkembang secara optimal. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu organisasi atau instansi. Disiplin dapat meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja serta bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Apabila disiplin kerja pegawai tinggi tetapi tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitasnya akan tidak baik. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yang akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

