

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukuran keberhasilan dalam menjalankan usaha sehingga banyak para ahli berbeda dalam mendefinisikan tentang produktivitas kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (Indah Puji Hartatik, 2014: 208) mengatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung”.

Menurut Kusnendi (Indah Puji Hartatik, 2014: 208) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sementara itu, dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi.

Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat hasil

yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi yang ditentukan oleh banyak faktor. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, Sementara apa yang dikatakan sebagai produktivitas itu merupakan proses yang harus dilakukan secara kontinue dan penuh konsistensi, sehingga proses tersebut menghasilkan sesuatu yang memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga karyawan. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Pandji Anoraga (Indah Puji Hartatik, 2014:210) faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik

- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
- j. Disiplin kerja yang keras

3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Ada beberapa manfaat dari penilaian produktivitas kerja pada perusahaan yaitu untuk mengukur menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan untuk mengetahui apakah bisa bekerja sama lebih efektif untuk mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena penilaian produktivitas kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh:

Muchdarsyah Sinungan (Indah Puji Hartatik, 2014:218) manfaat dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya: pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
- c. keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
- f. Untuk mengetahui penyimpanan-penyimpanan proses staying
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Tujuan dari pengukuran adalah akan menentukan jenis rasio mana yang digunakan. Dan diantara banyak macam produktivitas nilai (*Value Productivity*) produktivitas nilai tambah atau *value added Productivity* lebih cocok digunakan untuk menggambarkan peningkatan produktivitas dan membagikan hasilnya. Hal ini dikarenakan nilai tambah umumnya merupakan sumber dari pembagian hasil produksi di tingkat ekonomi secara nasional maupun tingkat perusahaan. Secara umum pengukuran produktivitas kerja berarti perbandingan kepercayaan diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, memiliki pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedangkan menurut Muchadsrsyah Sinungan (Indah Puji Hartatik, 2014;216) ingin mengetahui bahwa “secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam 3 jenis yang sangat berbeda”.

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan terdahulu tanpa menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan. Jenis pengukuran ini hanya menyetengahkan pelaksanaan apakah meningkat atau berkurang, serta tingkatannya
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (Perorangan tugas, seksi, proses) dengan unit lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah pencapaian yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sarana/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, perlu mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan pertimbangan pengukuran produktivitas. Paling sedikit, ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dengan parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{Hasil}}{\text{MasukanTotal}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

5. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut, karena indikator merupakan tolak ukur dalam penilaian suatu usaha yang dilakukan individu atau kelompok.

Menurut Henry Simamora (Indah Puji Hartatik, 2014:215) Adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Ada beberapa pengertian tentang kepuasan kerja berikut pengertian kepuasan Kerja menurut beberapa pakar:

Menurut Mangkunegara (Lijan Poltak Sinambela, 2018: 302) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya. Sementara itu, setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Weihrich, Koontz (Lijan Poltak Sinambela, 2018: 303) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu

Menurut Greenberg Baron (Lijan Poltak Sinambela, 2018: 302) Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri terhadap pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Ini berarti bahwa perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerja.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya.

2. Pentingnya Kepuasan Kerja

Untuk mencapai kepuasan kerja yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya Kepuasan kerja dari personel yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat individual, hal ini mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi. Oleh karena itu setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan kerja di tempat kerjanya. Sedangkan pencapaian kepuasan setiap individu berbeda-beda. semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

(Rivai, 2018:80) mengungkapkan “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output

pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karayawannya. Bahwa kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting. Kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan yang tidak mencapai tingkat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dalam dirinya. Mereka cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Kalau karyawan sudah bersikap demikian maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. faktor kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan dan juga bagi perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan berpengaruh pada kondisi psikologi kerjanya atau produktivitas kerja, sehingga pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan. Memberi motivasi kerja dan pemenuhan kebutuhan pekerjaan akan dapat

mendukung *job performance* menjadi lebih baik dan kepuasan kerja yang dapat dicapai.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Dr. Yoyo Sudaryo 2018:85) adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.
- d. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen Genetik (*Genetic Components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain lima faktor tersebut, menurut Marihot tua Efendi (2018:90) mengklarifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek lain adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. seseorang dapat merasakan tekanan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya.

Menurut Dr. Yoyo Sudaryo (2018: 92) ada beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya:

- a. Kemangkiran
Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.
- b. Keinginan Pindah
Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya.
- c. Kinerja Karyawan
Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mencapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.
- d. Rekan Kerja
Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- e. Kenyamanan Kerja Karyawan
Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dan suatu bentuk latihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berikut berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Sutrisno, Edi (R. Supomo Eti Nurhayati 2018: 89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto (R. Supomo Eti Nurhayati 2018: 129) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Melayu S.P Hasibun (R. Supomo Eti Nurhayati 2018: 193) disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga persentase karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Melayu S.P. Hasibuan (2011: 193) mengungkapkan “disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini dapat mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”.

Semangat atau moral adalah suatu istilah yang banyak digunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi patut diberi perhatian dan usaha-usaha mereka dihargai. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kebanggaan, kerja sama dan ketaatan pada kewajiban.

Kedisiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit diwujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. dengan menjawab dan mengetahui hal tersebut diharapkan dapat menerapkan dan mengondisikan disiplin kerja dalam organisasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi tersebut dengan baik.

Menurut Siagian (2018: 306) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin *preventif* dan disiplin *korektif*.

- a. Disiplin *preventif* adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. cara preventif di maksud agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di dalam sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan standar operasi prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. jika sistem dalam organisasi baik maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

- b. Disiplin *korektif* adalah jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong daerah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer akan dikatakan baik kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Fadila Helmi (Indah Puji Hartatik, 2014:197-199) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

a. Faktor Kepribadian

Faktor penting dalam kepribadian seseorang ada sistem nilai yang dianutnya itu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan cermin dalam perilaku. Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

1) Disiplin karena keputusan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, sikap pengawasan tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak. Sebagai contoh, orang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

2) Disiplin karena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada adanya perasaan kegunaan dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam rangka tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya, walaupun

tidak ada polisi, tetap menggunakan helm dan membawa SIM saat mengendarai motor.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan satu sama lain.

5. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap perusahaan serta tugas-tugas yang diemban. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna. Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak memungkir jika bekerja tetapi disiplin merupakan komitmen dan loyal pada organisasi yang mencerminkan dari berbagai sikap dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (R. Supomo Eti Nurhayati 2018:132) indikator disiplin kerja terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

- d. Ketaatan, di mana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

D. Kerangka Pikir

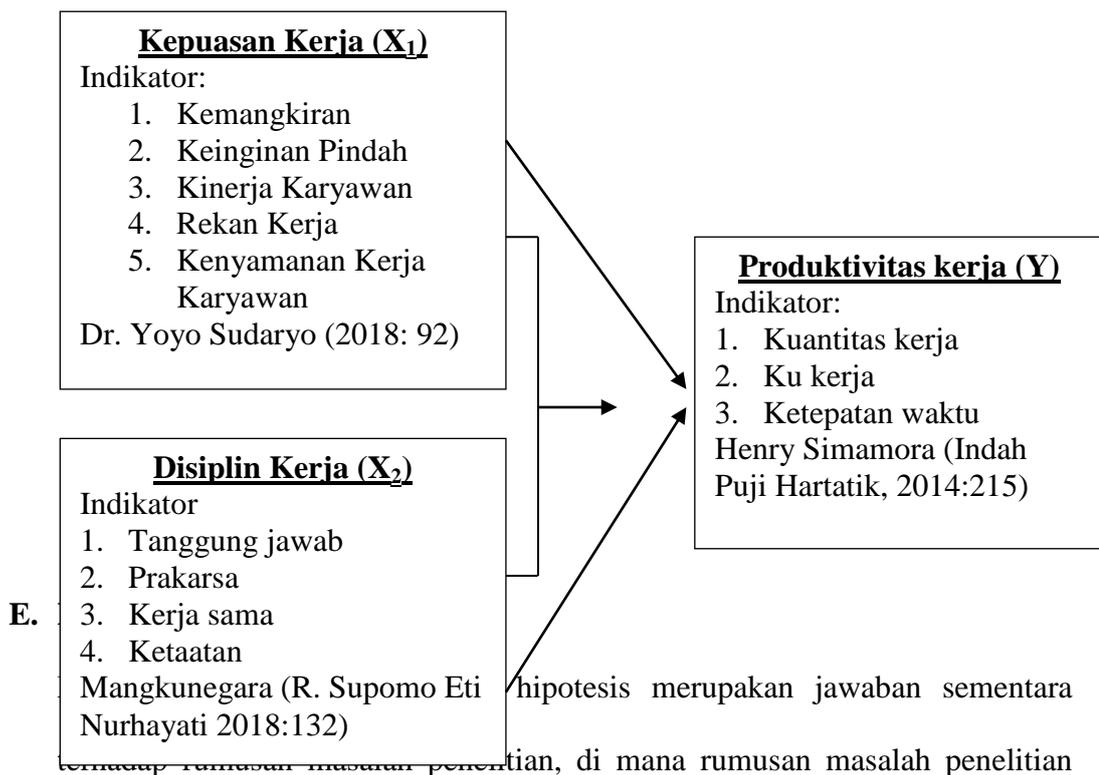
Menurut Sugiyono (2018: 128), "kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Dimana produktivitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan perusahaan.

Selain kepuasan kerja yang didukung produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan ada faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan adanya pengawasan, sanksi hukuman dan ketegasan dari atasan dapat menjadikan karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya karena tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu,

peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja. dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik jika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya dan memiliki rasa tanggung jawab untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka pikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat pengaruh atau korelasi positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pemaparan dalam rumusan masalah dan teori adalah:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan pada perusahaan Rahmat konveksi di Ambarawa.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan Rahmat konveksi di Ambarawa.
3. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Rahmat konveksi di Ambarawa.