

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

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.

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 [1].

Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif apabila para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [2].

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan [3].

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup.

Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal [4].

Oleh karena itu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus-menerus. Karena dengan dilakukan secara terus-menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang. Lebih jauh mereka yang terus disiplin dan tidak pernah menyerah pada berbagai kondisi dan hambatan yang ada.

2.1.1.2 Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain [5]:

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
3. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2.1.1.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Ada ketentuan dalam memberikan sanksi pelanggaran terhadap pelanggar disiplin [5] :

1. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar

karyawan tersebut menyadari kesalahannya serta menjadi pertimbangan dalam penilaian produktivitas kerjanya.

2. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi/perusahaan. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku dalam organisasi/perusahaan, kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi harus konsisten dengan tujuan karyawan yang melanggar disiplin kerja sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi akan menyebabkan karyawan merasa ada diskriminasi, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut [1]:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi 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. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas the right man in the right place and the right man in the right job.

2. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang

akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penenrapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi, dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik [1].

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pimpinan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, bosan emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, berprestasi kerja baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai [6].

Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya [7].

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan resah tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula.

Dengan demikian terus berlanjut sehingga kepuasan atau tidak puas kerja akan menjadi umpan balik kerja dimasa mendatang, sehingga hubungan produktivitas kerja dan kepuasan kerja akan menjadi hubungan yang berlanjut. Sedangkan kepuasan kerja akan tercapai bila produktivitas kerja yang produktif telah dicapai karyawan dan mendapat penghargaan dari perusahaan yang dipersepsi adil oleh karyawan.

2.1.2.2 Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan interaksi yang dibutuhkan antara atasan dan bawahan karyawan. Aturan dan kebijakan organisasi sudah menguraikan standar performa yang harus dipenuhi setiap karyawan, kondisi, minimal kehidupan dengan pekerjaan karyawan yang ideal dan disukai. Apabila aturan dan kebijakan kondisi cenderung akan terpenuhi, maka ukuran kepuasan kerja karyawan cenderung akan terpenuhi dan begitu sebaliknya, akan terjadi ketidakpuasan karyawan.

Adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja [8]:

1. Kuesioner

Pengukuran kepuasan dengan membagikan kuesioner ke karyawan. Dengan metode ini, orang akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melapor reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor-faktor apa yang saja yang membuat mereka puas dan tidak puas.

3. Interview

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.1.1.1 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ada beberapa pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu [9]:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan
Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.
2. Orang dibayar dengan jujur
Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.
3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya
Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang
Orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu [3]:

1. *Pay satisfaction*
Menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
2. *Promotion satisfaction*
Menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
3. *Supervision satisfaction*
Merefleksikan rasa karyawan tentang atasan, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Penyedia yang baik berarti mau

menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyedia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.

4. *Coworker satisfaction*

Menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu juga sebaliknya merupakan faktor berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

5. *Satisfaction with the work itself*

Refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik respek dan membutuhkan keterampilan. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja:

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu [2]:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Promosi Jabatan

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan mempengaruhi pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.1.3 Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Semua perusahaan pasti menginginkan peningkatan produktivitas, produktivitas ini sangat erat dengan motivasi kerja, apabila pimpinan mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan kedisiplinan yang bagus oleh karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas atau kinerja. Tetapi jika pimpinan tidak bisa memberikan kepuasan yang bagus kepada karyawan atau karyawan tidak terpuaskan maka seorang karyawan justru akan menurun produktivitasnya.

Produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sikap yang mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan [10].

Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya. Jadi, produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi [9]. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Bagian kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja disamping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Dapat dikatakan bahwa suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas/kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat. Produktivitas adalah sebuah konsepsi yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut” [10].

2.1.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu [10]:

1. Faktor yang ada pada diri sendiri yaitu : umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi
2. Faktor yang ada di luar individu yaitu : kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan yang baik antar karyawan, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik sehingga berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.1.3.2 Aspek-Aspek Dalam Meningkatkan Produktivitas

Adapun beberapa aspek dalam meningkatkan produktivitas yaitu [10]:

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi kerja.

2. Tempat kerja

Penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari tempat kerja, dengan tempat kerja yang baik dan bagus maka hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun pimpinan dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

3. Semangat kerja

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat serta akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

4. Disiplin kerja

Dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

2.1.3.3 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Adapun beberapa Indikator-indikator Produktivitas kerja adalah sebagai berikut [11].

1. Kuantitas Kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan pengembangan perbandingan suatu standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. 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 suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.4 *Review Penelitian Terdahulu*

Review penelitian terdahulu menjabarkan peneliti terdahulu dengan topik yang relevan yang akan digunakan dalam penelitian ini. *Review* penelitian terdahulu yang digunakan adalah artikel ilmiah yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir.

Berikut ini dilengkapi data *Review* Penelitian Terdahulu sebagai berikut:

1. Ismail Usman (2016) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang dengan variabel bebasnya adalah Disiplin kerja (X_1), dan variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y). Dengan hasil yang diperoleh adalah Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dan Disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja [12].
2. Viona Malonda (2013) berjudul Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado dengan variabel bebasnya adalah Kepuasan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja (Y). Dengan hasil yang diperoleh adalah secara kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan secara simultan kepuasan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [13].
3. Muhammad Iqbal dan Fitriani Dewi Juradi (2014) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara dengan variabel bebasnya adalah Kompensasi (X_1), Kepuasan (X_2), dan variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y). Dengan hasil yang diperoleh adalah secara parsial kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja [14].
4. Nidaul Izzah & Ida Ardiani (2016) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama dengan variabel bebasnya adalah Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan variabel terikatnya adalah Produktivitas

Kerja (Y). Dengan hasil yang diperoleh adalah secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dengan produktivitas kerja [15].

5. Roni Fasliah & Meghar Tremtari Savitri (2013) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan dengan variabel bebasnya adalah Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y). Dengan hasil yang diperoleh adalah secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dengan produktivitas kerja [16].

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Peneliti
Ismail Usman (2016)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang	Variabel: Disiplin Kerja (X_1), Produktivitas Kerja (Y)	Secara parsial: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan: Disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Tabel 2.1 Sambungan)

Viona Malonda (2013)	Kepuasan dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Matahari Megamall Manado	Variabel: Kepuasan (X1), Motivasi kerja (X2), Produktivitas kerja (Y)	Secara parsial: Kepuasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Secara simultan: Kepuasan dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Muhammad Ikbal & Fitriani Dewi Juradi (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Adira Muti finance Masamba Kabupaten Luwu Utara	Variabel: Kompensasi (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂) Produktivitas kerja (Y)	Secara parsial: Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan: Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dengan Produktivitas kerja

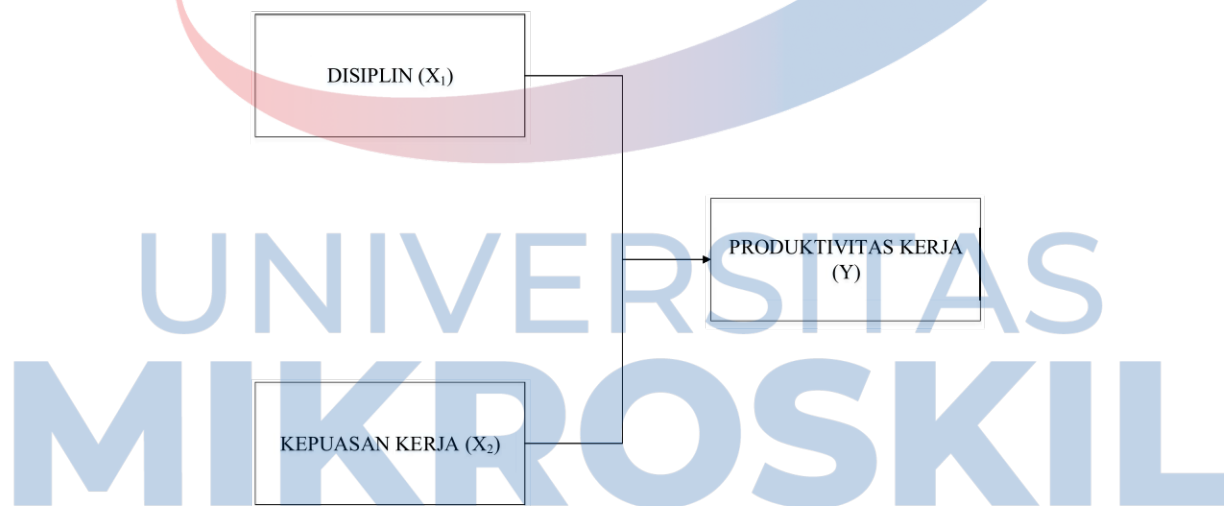
(Tabel 2.1 Sambungan)

<p>Nidaul Izzah & Ida Ardriani (2016)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama</p>	<p>Variabel : Kompensasi (X_1) Disiplin (X_2) Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Secara parsial: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</p> <p>Secara silmutan: Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dengan Produktivitas kerja</p>
<p>Roni Fasliah & Meghar Tremtari Savitri (2013)</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.Kabelindo Tbk</p>	<p>Variabel: Motivasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Produktivitas kerja (Y)</p>	<p>Secara pasrial: Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</p> <p>Secara silmutan: Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dengan Produktivitas kerja</p>

2.1.5 Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dengan perusahaan. Dan Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana mengembangkan kepuasan kerja dilakukan dan bagaimana mengembangkan disiplin kerja yang baik agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen dan independen seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.1.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan [17].

2.1.6.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Dapat diketahui bahwa bila suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas perusahaan akan rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya cukup tinggi, maka produktivitasnya akan tinggi pula. Jadi produktivitas kerja dan kedisiplinan bukannya berdiri sendiri, akan tetapi keduanya saling berpengaruh satu sama lain [2].

Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya suatu aturan atau sanksi yang mana harus dipatuhi oleh semua karyawan. Disini perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi-sanksi terhadap pada karyawan yang melanggar peraturan, yang mana hal itu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat dibuat hipotesis penelitian ini yaitu:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.1.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan tercapai [9].

Meningkatnya produktivitas, di samping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas kerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat dibuat hipotesis penelitian ini yaitu:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.1.6.3 Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivisa Kerja

Untuk menciptakan produktivitas yang baik diperlukan modal yang dominan berupa kedisiplinan dan kepuasan kerja yang baik pula. Individu yang memiliki kedisiplinan dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi dan bertindak loyalitas terhadap perusahaan [9].

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat dibuat hipotesis penelitian ini yaitu:

H₃: Disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL