

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2010:4) yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan pelatihan, kompensasi, penilaian prestasi kerja karyawan (Dessler, 2010:4). Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari dan mengatur tenaga kerja di dalam perusahaan dengan melakukan pemberdayaan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kinerjanya agar dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, tenaga kerja, maupun masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21), meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement/recruitment) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas biasanya diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Kurnia et al., 2019).

Menurut Siswadi (2016) produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 341) secara umum produktivitas dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktorproduksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja karyawan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu/ atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Yusuf (2015 : 282) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja. Sedangkan menurut Sunarsi (2018) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja actual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya. Produktivitas dikaitkan dengan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini akan mendorong untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam kerjanya.

2.2.2 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 105) menyatakan Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan

meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2009 : 105) yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun menurut Sutrisno (2009 : 105) faktor-faktor tersebut adalah :

1. Perbaikan terus menerus Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.
3. Pemberdayaan SDM Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pada tingkatan perusahaan pengukuran digunakan sebagai saranaperusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Menurut Agustina (2014) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan

sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatan.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terkait sebagai pemusatan perhatian pada tujuan.

2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Bukan saja Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Sedarmayanti (2017 : 343) ada faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pendidikan Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.
2. Keterampilan Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat professional
3. Disiplin Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.
4. Sikap mental dan etika kerja Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. Motivasi Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. Gizi dan kesehatan Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.
7. Tingkat penghasilan Tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.
8. Jaminan sosial Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.
10. Hubungan industrial Hubungan kerja sama manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.
11. Teknologi Makin profesional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja
12. Sarana produksi Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.
13. Manajemen Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya karyawan bekerja.
14. Kesempatan berprestasi Karyawan perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

Menurut Sutrisno (2011 : 209) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawandengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan antasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan sikap yang saling jalin-menjalin

telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan, Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan Menurut (Sutrisno, 2009 : 210), yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelemahan, 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 antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan

manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma hukum dan sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Karyawan yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program- programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan tidak mungkin untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Asnora, 2020).

Menurut Jufrizen (2016) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Arif et al. (2019) kedisiplinan adalah sikap mematuhi aturan yang berlaku guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Andriani (2018) disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019 : 332) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta

sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Yusnandar et al. (2020) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian prilaku yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2009 : 825) yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018 : 129) menyatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisilin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018 : 130) ada tiga pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern 33 Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukum. Pendekatan ini berasumsi :
 - 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - 3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
 - 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
 - 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Dauly et al. (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Afandi (2018 : 20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana pimpinan yang tidak mencontohkan sikap disiplin yang baik begitu pula bawahan nya.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi juga bisa mempengaruhi disiplin kerja, kompensasi yang tidak diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak akan disiplin terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Faktor penghargaan

Penghargaan yang tidak diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya akan membuat seseorang tidak akan melakukan pekerjaan tersebut akan menunda waktu penyelesaian atau pun yang lainnya.

4. Faktor keadilan

Keadilan yang diberikan oleh atasan sangat mempengaruhi disiplin kerja bawahan nya, dimana tidak membedakan-beda sesama karyawan nya.

5. Faktor pengawasan

Pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.

6. Faktor lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi disiplin kerja dimana lingkungan yang baik akan membuat mereka menjadi disiplin begitu pulak sebaliknya.

7. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan tentu akan sangat mempengaruhi disiplin kerja, apabila sanksi yang diberikan dapat membuat karyawan jera maka mereka akan disiplin dalam melakukan pekerjaan.

2.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 194) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dari panutan oleh pra bawahannya. Pimpinan terus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberi balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi pelaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi dan hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan 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. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Siagian dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Porter and Lawer dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses dengan makna perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Flippo dalam Malayu S.P.

Motivasi Kerja menurut Siagian (2002) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi Kerja berasal dari kata bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Herzberg dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang

turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Stephen Robbins menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Priansa (2014) mengatakan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Keluarga dan Kebudayaan, berkaitan dengan motivasi prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep Diri, berkaitan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin, berkaitan dengan prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi, yang berkaitan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan aspirasi, adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

2.4.3 Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Gardjito *et al.* (2014) indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu :

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi	-	Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

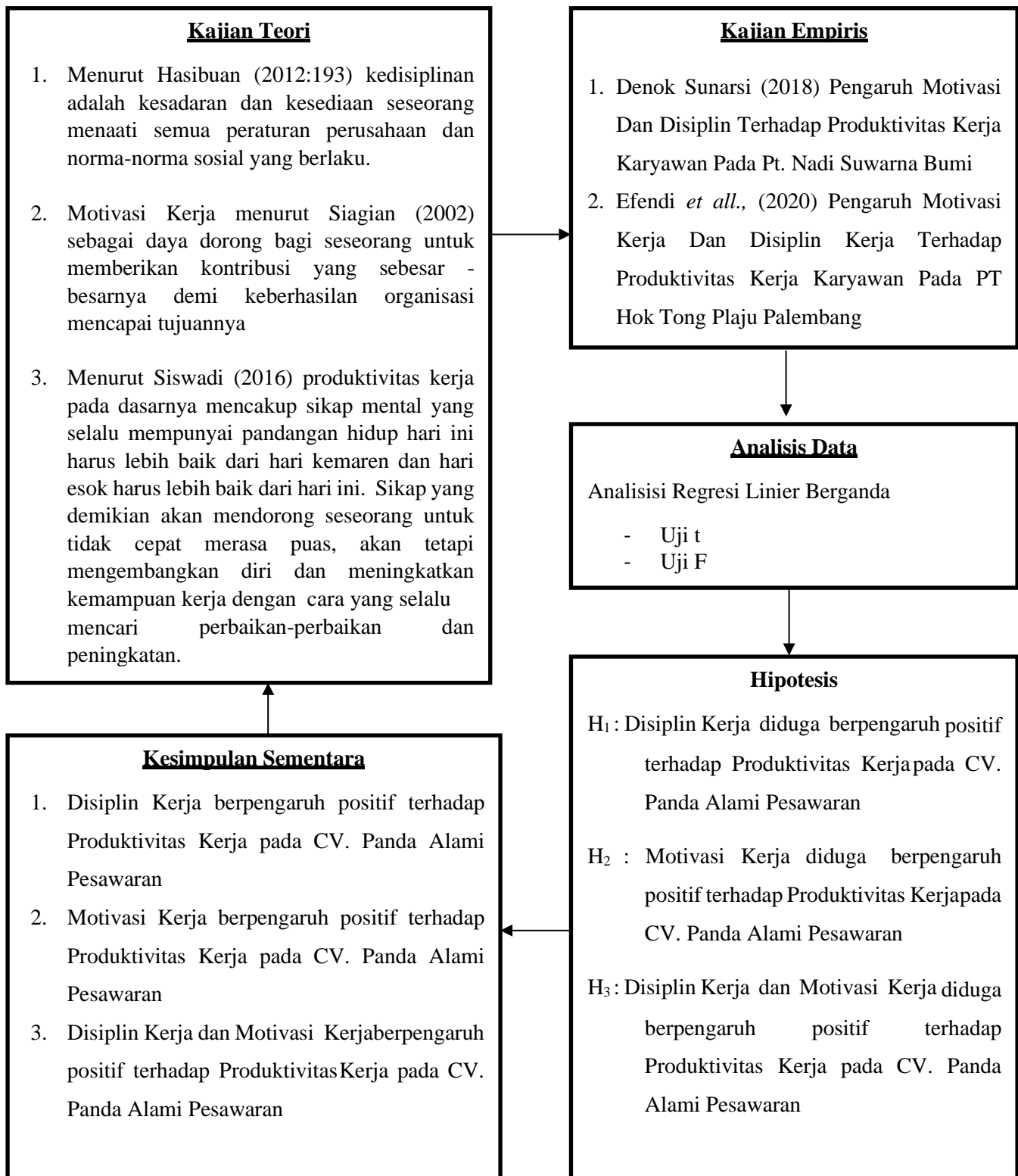
					Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.
2	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi dan Jufrizen (2019)	Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance	Kompensasi	Disiplin, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Noven Efendi, Edduar Hendri dan Muhammad Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang	-	Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.
4	Khairunisa Nur Baiti, Djumali dan Eny Kustiyah (2020)	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Lingkungan Kerja	Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah

					Printing Textile Surakarta
5	Popong SuryanI, Yoyok Cahyono dan Berliana Dita Utami (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia	Gaya Kepemimpi nan	Motivasi, Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpina n terhadap produktivitas kerja di PT Tuntex Garment Indonesia.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran

Menurut Sutrisno (2009 : 95) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi dengan baik oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan dari perusahaan itu sendiri.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Aeni (2012), Labudo (2013), Siswadi (2016), dan Pertiwi (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Panda Alami Pesawaran

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Panda Alami Pesawaran

Menurut Natsir (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan

sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. penelitian Kadek *et.,al* (2016), Liana (2020), dan Suryani *et., al* (2020) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H2 :Diduga Motivasi Kerjaberpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Panda Alami Pesawaran

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Panda Alami Pesawaran

Menurut Sutrisno (2009 : 95) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Menurut Natsir (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faslah & Savitri (2013), Sunarsi (2018), dan Efendi *et al.* (2020) adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan., sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H3 :Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pada CV.Panda Alami Pesawaran