

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Asita, Ariza Dewi Nur (2017)	Analisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Rukun bersama sentosa Kediri	Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan produktivitas kerja	analisis regresi linier berganda	(1) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (2) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (3) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (4) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri

2	Afia, Ika Nur (2014)	Kontribusi beban kerja, disiplin kerja, hubungan dengan teman sekerja terhadap produktivitas kerja di PT. Viccon modern industry	beban kerja, disiplin kerja, hubungan dengan teman sekerja dan Produktivitas Kerja	analisis regresi linier berganda	Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. Beban kerja, disiplin kerja dan hubungan dengan teman sekerja secara simultan berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.
3	Kurniawan, Hendri (2016)	Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang)	Reward, Punishment, Beban Kerja, Pelatihan dan produktivitas kerja	analisis regresi linier berganda	tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara reward, punishment, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

4	<i>Barbara K. Townsend and Vicki J. Rosser (2007)</i>	Workload Issues and Measures of Faculty Productivity	Workload Issues and Measures of Faculty Productivity	description	Beban kerja menjadi salah satu ukuran terhadap produktifitas guru
---	---	--	--	-------------	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso dan Kusdi (2010).

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2010) Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2010: 63)

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah tuntutan atau kondisi yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Robins (2014), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja

eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatic (Jasmaniah), yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya

3. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut Munandar (2010) sebagai berikut :

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu

2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang

berlaku. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Nitisemito (2008), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi, yaitu (Hasibuan, 2016):

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Pendisiplinan Progresif.

Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3. Indikator disiplin kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada peraturan, merupakan 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

- b. Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin
- c. Presensi Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja
- d. Ketepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
- e. Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan

2.2.3 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas mempunyai dua aspek produktivitas kerja yakni efektif dan efisien. Aspek pertama berkaitan pada pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan aspek kedua berkaitan pada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan dua aspek yaitu efektif dan efisien, yang keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang berkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Berbicara tentang efektif merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektif ini lebih berorientasi pada keluaran, sedangkan masalah masukan kurang menjadi perhatian khusus atau utama. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

3. Indikator-indikator produktivitas kerja

Menurut Simamora (2011) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan 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 suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Beban Kerja dengan Produktifitas Kerja

Beban kerja timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menurunkan produktifitas kerja.

Penelitian Asita (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

2. Pengaruh disiplin kerja dengan produktifitas kerja

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Nugroho (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 10 faktor kunci yang dapat mendorong produktivitas karyawan yang salah satunya adalah disiplin kerja. Nugroho (2008) menerangkan bahwa kita sebagai manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat.

Karyawan seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman yang tak boleh dianggap ringan dalam perusahaan tersebut. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah

laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan yang kondusif. Bila disiplin semakin baik maka akan semakin baik produktifitas.

Penelitian Nur (2014) membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry

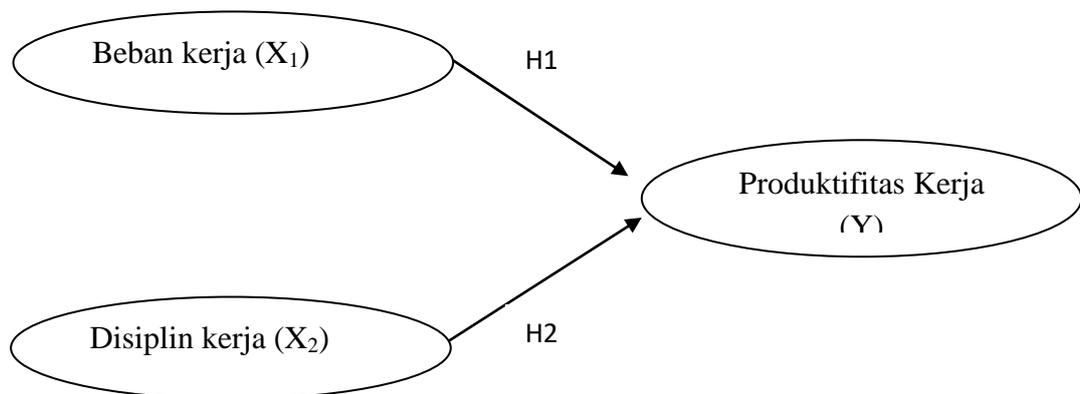
2.4 Kerangka konseptual

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Yang nantinya dapat membantu karyawan bekerja secara produktif dalam membantu peningkatan kinerjanya, selain itu kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi pada hasil kerja nanti. Apabila seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik, maka, berujung pada hasil kerja yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya disiplin dari karyawan berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain produktifitas kerja karyawan akan lebih baik. Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan

pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktifitas kerja itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori maka dapat dijelaskan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

- H 1. Diduga ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang
- H 2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.