

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Pengertian produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan disemua bidang. Produktivitas kerja perusahaan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain lingkungan kerja, kedisiplinan juga mempengaruhi produktivitas kerja, bila karyawan malas dan sering absen, maka hasil kerja tidak akan tercapai, sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

2.1.1 Produktivitas Kerja

1.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011) “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Atau suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Tohardi (2002) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mempunyai

pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Dari beberapa pendapat diatas menurut saya produktivitas adalah sikap seseorang slalu mencari perbaikan dari hari ke hari menjadi lebih baik dan berusaha menjadi lebih baik daripada yang lalu.

Sikap yang dimaksud diatas akan mendorong seseorang agar tidak merasa cepat puas agar ia trus berusaha menjadi yang lebih baik dan mendorong seseorang meningkatkan produktifitas kerja dengan cara melakukan perbaikan diri menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap sesorang yang slalu mencari perbaikan agar lebih baik lagi dari sekarang, meningkatkan hasil potensi dari diri sendiri menjadi lebih baik lagi untuk membuat perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan

1.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Ravianto (1995:91) dalam Sutrisno (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin kerja,
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial

9. Lingkungan kerja
10. Kemajuan dan ketepatan teknologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen
13. Kesempatan untuk berprestasi

Pendidikan , baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik, akan mendorong karyawan bertindak produktif Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja

Disiplin kerja, yaitu kesedian karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang jelek akan menjadi penghalang pencapaiannya tujuan perusahaan.

Sikap dan etika kerja, yang menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan/karyawan agar bersikap produktif dan mengerahkan kemampuan.

Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

Gizi dan kesehatan yang baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan/karyawan dan akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tingkat penghasilan yang sesuai akan menimbulkan konsentrasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas.

Jaminan sosial dapat meningkatkan pengabdian dan semangat kerja karyawan Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja yang akan mempengaruhi produktivitas

Lingkungan kerja yang baik bagi kenyamanan bekerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan, termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta suasana lingkungan kerja

Kemajuan dan ketepatan teknologi menyebabkan penyelesaian proses produksi /proses belajar mengajar tepat waktu, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu , serta memperkecil pemborosan bahan sisa.

Sarana produksi yang buruk akan memboroskan bahan baku dan Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

Manajemen, yaitu system yang diterapkan atasan untuk mengelola dan mengendalikan bawahannya, sehingga mendorong bawahan bertindak produktif.

Kesempatan untuk berprestasi akan memberi dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Simanjutak (1993) yaitu:

1. Pelatihan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Pelatihan yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawanya yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawanya sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik Menurut stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktakhiran peralatan, akan tetapi pada penegembangan karwan yang paling utama.

Mental dan kemampuan fisik Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karyawan. Mental dan fisik adalah faktor pendorong dan sangat penting dalam menjalankan produktivitas apabila fisik karyawan terganggu semisal mengalami cacat itu akan mengganggu jalannya produktivitas dalam perusahaan

Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, dengan hubungan yang baik antara atasan dan bawah sehingga karyawan tidak akan merasa tertekan saat bekerja merasa nyaman karena mempunyai hubungan baik antara atasan dan bawahan , sehingga kan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam siagan ,2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memepengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 golongan yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, 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 kerja, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pelatihan dilakukan oleh perusahaan, karyawan diperlakukan secara baik atasan dan adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga berpengaruh pada tingkat Produktivitas Kerja.

1.1.1.3 Indikator-indikator Produktivitas

Produktivitas adalah suatu hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja, Edy sutrisno(2009) menyatakan ada 6 indikator,yaitu sebagai berikut:

1. kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Dengan *kemampuan* karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik akan membuat tujuan perusahaan bisa tercapai. Semakin baik k kemampuan karyawan maka akan dapat meningkatkan hasil yang dicapai.

Peningkatan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan, seorang karyawan yang mampu menghasilkan sesuatu tentu dapat merasakan atau menikmati hasil tersebut semakin hasil yang dicapai dan semakin dapat dinikmati oleh karyawan maka akan terdorong untuk menghasilkan yang lebih baik lagi.

Semangat kerja itu penting bagi karyawan, karena dengan karyawan bersemangat dalam bekerja dapat menghasilkan pekerjaan

yang baik. Dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat mengembangkan diri karyawan untuk berprestasi sehingga menghasilkan kerja yang baik.

Pengembangan diri senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi, begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.

Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan *mutu* lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jika hasil kerja karyawan sesuai dengan mutu yang diharapkan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan melakukan efisiensi.

Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

1.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar perusahaan seperti suasana di lingkungan kerja, suhu, aroma yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dapat juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik

yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas menurut saya bahwa lingkungan kerja fisik yaitu seluruh perkakas perusahaan yang bersifat fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dimana seseorang bekerja.

1.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. lingkungan kerja Fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi di atas bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada disekitar tempat kerja yang bisa dilihat dan diraba sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, udara, suhu, suara, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

Lingkungan kerja fisik berupa penerangan yaitu penerangan yang cukup mempengaruhi pekerjaan karyawan, jika penerangan cukup maka pekerjaan yang diembankan kepada karyawan akan baik, udara yang sejuk tidak pengap juga akan

mempengaruhi karyawan, suhu yang normal tidak dingin juga tidak panas, suara yang berada disekitar lingkungan kerja juga berpengaruh, bukan hanya itu ruang gerak yang cukup juga dibutuhkan di suatu perusahaan agar karyawan tidak jenuh.

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan rekan sesame kerja ataupun bawahan.

Aspek lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti(2001)

antara lain :

1. struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan menegerti tanggung jawab atas pekerjaannya
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai karyawan.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh manakaryawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar daik antara teman ataupun dengan pemimppin.

1.1.2.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakn untuk mengukur lingkungan

kerja fisik , diantaranya adalah:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan

6. Kemananan.
7. Kebersihan.

Penerangan Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Suhu udara yaitu Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

Suara bising Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena

pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Penggunaan warna yaitu Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Ruang gerak yang diperlukan yaitu ruang gerak yang cukup untuk membuat karyawan bebas bergerak sehingga karyawan tidak merasa bosan karena tempat kerja yang kurang luas juga dapat mengganggu produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Keamanan ditempat kerja yang membuat karyawan menjadi nyaman dan merasa keamanannya terlindungi

Kebersihan ditem

2.1.3 Disiplin Kerja

Didalam era globalisasi disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan, disiplin seringkali menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan karena banyaknya karyawan

yang tingkat disiplinnya rendah yang berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan.

1.1.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi hal yang menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2002) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang jelek akan menjadi penghalang pencapaiannya tujuan perusahaan. sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan seperti aturan masuk tepat waktu, dilarang merokok di area pabrik dan membuang sampah pada tempatnya. pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan diharapkan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan.

1.1.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin yang akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Jika pemimpin memberikan contoh yang baik maka akan baik pula disiplin di perusahaan itu, karena karyawan meneladani sikap yang dilakukan oleh pemimpinnya.

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

Aturan yang telah dibuat oleh suatu perusahaan yang telah ditetapkan sanksi apabila melanggar peraturan yang ditetapkan akan meningkatkan tingkat disiplin karyawan karena karyawan mengetahui sanksi yang didapat saat melanggar peraturan sehingga membuat karyawan takut untuk melanggar

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka karyawan tidak akan mempunyai rasa takut dan ini akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang tidak takut melanggar

Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, pengawasan dibutuhkan agar untuk melihat perkembangan karyawan dalam perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan yang akan berpengaruh kepada produktivitas karyawan, dengan adanya pengawasan karyawan terbiasa melaksanakan segala tugas dengan disiplin

Karyawan juga perlu perhatian dari pimpinanya, setiap karyawan memiliki karakter yang beda dan cara memberikan perhatian pun juga harus berbeda. Pemimpin yang baik

akan memberikan perhatian yang memberikan dampak terhadap disiplin kerja karyawan

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan yang baik akan berdampak baik terhadap kedisiplinan karyawan. Kebiasaan-kebiasaan baik itu diwujudkan seperti berikut :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

1.1.1.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Hasibuan (2004)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman

7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

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

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

mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya belum terpenuhi dengan baik.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

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. Berat atau 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. Sanksi

hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bersikap tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

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

perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan manusia yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Sedangkan menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis menggangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian penulis.

Berikut tabel penelitian terdahulu

TABEL 2.1

Ringkasan hasil penelitian terdahulu

penelitian	judul penelitian	variabel penelitian		hasil penelitian	Perbedaan dan persamaan
		Independent	Dependent		
Asri Warnanti (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung	1. Disiplin 2.Lingkungan Kerja	Produktifitas kerja	1. Disiplin berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja	Perbedaan : metode teknik analisis peneliti menggunakan metode analisis regresi liner berganda sedangkan penelitian terahulu menggunakan kausal komperatif persamaan: pada variabel indicator yaitu disiplin kerja
agustin Desmonda	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Prokduktivitas pada PT. Federal Internasional cabang Samarinda	1. lingkungan kerja fisik	produktivitas kerja	lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Perbedaan : metode teknik analisis peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian terahulu menggunakan

(2015)					regresi linier berganda persamaan: pada variabel indicator yaitu lingkungan kerja fisik
Muhammad Makassar, (2014)	The Importance Of Working Discipline To Improve employee's Working Productivity Of Motor Vessel manufacturing Company In Makassar Shipyard	1. Disiplin	Produktivitas kerja	Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas	Perbedaan : metode teknik analisis peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda persamaan: pada variabel indicator yaitu produktivitas

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas

Karyawan

Menurut (Ravianto, 2002) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, Jaminan social, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi

lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut, lingkungan yang baik akan berdampak baik yaitu dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang mendukung, akan dapat menurunkan tingkat produktivitas.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Desmonda (2015) yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Produktivitas pada PT. Federal Internasional cabang Samarinda bahwa Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu

mengembangkan dan menyediakan lingkungan kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan meningkat.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang jelek akan menjadi penghalang pencapaiannya tujuan perusahaan. sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan seperti aturan masuk tepat waktu, dilarang merokok di area pabrik dan membuang sampah pada tempatnya.

Menurut Edy Sutrisno (2009) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik.

Apabila disiplin kerja baik maka akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan maka perusahaan akan mampu mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Suhartono (2012), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sejalan dengan teori bahwa disiplin kerja mempunyai efek yang penting bagi perusahaan, bila disiplin kerja baik maka perusahaan mencapai tujuan dengan optimal. Disiplin adalah tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan,

2.4 Kerangka Pemikiran

Secara umum Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, dan lingkungan kerja diperusahaan tersebut. Berdasarkan beberapa penelitian dukungan peneliti beranggapan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja

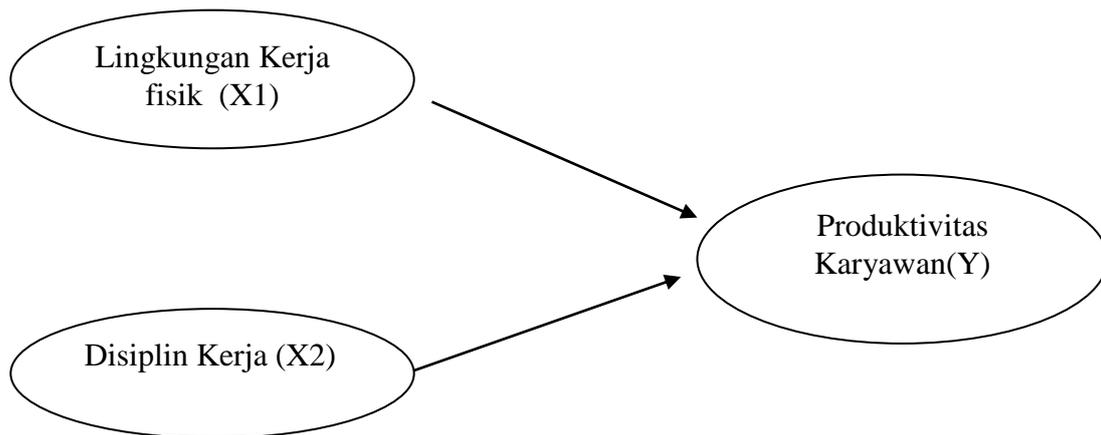
Menurut Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi hal yang menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Produktivitas karyawan adalah sikap seseorang yang selalu mencari perbaikan agar lebih baik lagi dari sekarang, meningkatkan hasil potensi diri sendiri menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung dan disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya produktivitas karyawan. Pada penelitian ini meneliti mengenai pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut Gambar 1.2 : Model Analisis pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris maka diperoleh hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di CV.Suya Kencana Food

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan CV.Suya Kencana Food