

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

Teori menurut Babbie (dalam Sudjana, 2002:8) adalah penjelasan sistematis tentang suatu fakta dan atau hukum yang berhubungan dengan aspek kehidupan. Kemudian menurut Kerlinger (dalam Sudjana, 2002:8) teori juga diartikan kumpulan dari konsep, prinsip, definisi, proposisi yang terintegrasi, yang menyajikan pandangan sistematis tentang suatu fenomena dengan fokus hubungan antarvariabel untuk menjelaskan suatu fenomena.

Pendapat lainnya menyatakan bahwa teori adalah generalisasi beberapa pernyataan yang merupakan ringkasan sejumlah tindakan nyata atau yang dianggap nyata tentang suatu perangkat variabel (David E. Apter dalam Sudjana, 2002:8).

Dalam penelitian ini landasan teori yang digunakan adalah teori yang dikemukakan oleh Sinungan (2003:148) bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Adapun konsep yang mendukung dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai adalah:

1. Konsep Produktivitas kerja;
2. Konsep disiplin kerja.

2.1.1. Konsep Produktivitas kerja

Sumber daya manusia, modal, dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal, dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara intensif dari semua sumber-sumber ekonomi.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja pemborosan waktu, tenaga, dan berbagai

input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif, dan efisien. Hal inilah yang disebut produktivitas (Sinungan, 2003:1).

Masih menurut Sinungan (2003:1), “Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis”. Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah satu situasi yang bertentangan karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Sinungan (2003:12) menyatakan, “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan hasil keluaran dan masuk atau output:input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai”. L. Greenberg (dalam Sinungan, 2003:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai berikut:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil;
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja (Sinungan, 2003:12). Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi

(Sinungan, 2003:17). Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat.

Menurut Sutomo (dalam Anoraga, 1995:119) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian satu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Selain itu, Sondang P. Siagian (dalam Anoraga, 1995:121) mengemukakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal. Sedangkan ada pendapat lain yang mengatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hal tersebut.

Melihat pendapat-pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang dikeluarkan. Selain itu faktor tenaga kerja merupakan faktor produksi yang di Indonesia pada saat ini merupakan problema nasional, maka tingkat pengukuran produktivitas yang sering dipakai adalah produktivitas kerja.

Menghitung jumlah karyawan (lepas dari masalah keterampilan dan intensitas kerja serta jumlah jam kerja mereka) jauh lebih mudah daripada mencari informasi mengenai faktor-faktor produksi lainnya. Disamping itu perlu diingat

bahwa kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang berasal dan berkembang dari faktor tenaga kerja, maka kedudukan tenaga kerja sebagai unsur pengukur produktivitas nampak semakin jelas dan sulit digoyahkan (Anoraga, 1995:121).

Secara ekonomis kegiatan dapat dikatakan produktif, jika kegiatan itu mempunyai nilai ekonomis, dapat menghasilkan barang dan jasa, meningkatkan kegunaan barang dan jasa tersebut. Untuk meningkatkan kegunaan dan menghasilkan barang dan jasa tersebut diperlukan input yang berupa modal, tenaga, sarana dan prasarana lain untuk kelengkapannya. Dengan proses input menjadi output produktivitas bukanlah diartikan jumlah produksi tetapi produktivitas adalah ukuran atau angka indeks yang mencerminkan rasio antara output dan input. Oleh karena itu besarnya produktivitas diukur dengan membagi keluaran dan masukan, maka peningkatan produktivitas dapat terlaksana apabila salah satu situasi seperti ini dapat tercapai:

1. Keluaran meningkat, masukan berkurang;
2. Keluaran meningkat, masukan konstan;
3. Keluaran meningkat, masukan meningkat, tetapi lebih lambat;
4. Keluaran konstan, masukan berkurang;
5. Keluaran turun, masukan turun, tetapi lebih cepat (Anoraga, 1995:122).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (1996:144) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*). Sehingga secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi (Sedarmayanti, 2001:58). Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan dalam organisasi. Sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas adalah efektivitas dan efisiensi.

a. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai (Sedarmayanti, 2001:59). Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Kemudian menurut Anoraga (1995:123) efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaruan hidup dan kultural dan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

b. Efisiensi

Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu, dan kelelahan yang sedikit mungkin. Cara bekerja yang efisien dapat diterapkan oleh tiap pegawai untuk semua pekerjaan yang kecil maupun yang besar, sehingga dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas dengan menghemat tenaga, waktu, biaya, dan yang lainnya. Dengan menggunakan cara bekerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien, dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran

(output) kurang menjadi perhatian utama (Sedarmayanti, 2001:59). Kemudian efisiensi kerja adalah merupakan pelaksanaan cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya merupakan cara yang:

1. Termudah-mengerjakannya;
2. Termurah-biayanya;
3. Tersingkat-waktunya;
4. Teringan-bebannya;
5. Terpendek-jaraknya (Sedarmayanti, 1996:130).

2.1.2. Konsep disiplin kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 1994:212).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2002:94). Maksud ditumbuhkannya disiplin kecuali kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya ketertiban dan efisiensi. Ketaatan terhadap aturan tertulis sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah terbuka agar diketahui semua orang yang berkepentingan. Lain halnya dengan aturan yang tidak tertulis misalnya kebiasaan, adat istiadat, dan yang lebih luas lagi adalah norma. Untuk mengerti dan memahami kemudian mematuhi aturan yang tidak tertulis diperlukan waktu, dan bentuk ketaatan itu ialah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (masyarakat organisasi atau masyarakat umum).

Menurut Gordon S. Watkins (dalam Moenir, 2002:94) menyatakan bahwa disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada

semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi. Kemudian berdasarkan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2001:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Adapun yang dimaksud dengan disiplin terbatas pada pengertian ketaatan terhadap aturan tertulis dan lebih ditekankan pada pelaksanaan aturan oleh pejabat atau petugas yang secara langsung bertanggungjawab atas pelaksanaan aturan itu (Moenir, 2002:95). Melalui disiplin yang tinggi pelaksanaan suatu aturan dapat mencapai maksud dan dapat dirasakan manfaatnya oleh semua pihak, dengan ketentuan bahwa aturan itu dibuat setelah mempertimbangkan asas keadilan dan kemanfaatan bagi kepentingan umum.

Mengenai disiplin, ada dua jenis disiplin yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan barang dan jasa sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi. Kedua jenis disiplin itu adalah disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal perbuatan (Moenir, 2002:95). Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa disadari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan setengah-setengah melainkan harus serentak kedua-duanya.

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat.

2. Disiplin kerja, isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: metode pengerjaan, prosedur kerjanya waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan, dan mutu yang telah dibakukan. (Moenir, 2002:96).

Hasibuan (1994:213) juga menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Karena dengan tata tertib karyawan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan kesamaan pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan dan Moenir, dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin adalah ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan dalam organisasi, sehingga untuk mengukur disiplin kerja pegawai, indikator yang digunakan adalah:

- a. Pegawai datang tepat waktu.
- b. Pegawai pulang tepat waktu.
- c. Pegawai melaksanakan perintah atasan.
- d. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berpedoman pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Astuti dengan judul “**Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember**“, dengan hal penelitian terdapat hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian, yaitu peneliti terdahulu melakukan penelitian di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Jember.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2001:39). Sedangkan Arikunto (2000:56) mengemukakan bahwa hipotesis adalah tebakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan. Untuk penelitian dua atau lebih variabel, hipotesis merupakan dugaan tentang kebenaran mengenai hubungan dua atau lebih variabel (Arikunto, 2000:56).

Menurut Sugiyono (2001:42) terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam bentuk kalimat positif dan hipotesis nol dalam kalimat negatif. Berdasarkan perumusan pendapat di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

1. **Ha: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di PT. POS Indonesia (Persero) Jember.**
2. **Ho: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di PT. POS Indonesia (Persero) Jember.**