



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Abad ke - 21 terdapat kecenderungan perkembangan ke arah bisnis global dan perdagangan bebas, khususnya dalam bidang perekonomian. Fenomena ini disebut juga dengan era globalisasi. Era globalisasi merupakan suatu kurun waktu yang ditandai dengan hal-hal yang bersifat global dan merupakan konsekuensi dari pesatnya ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, dan tingginya persaingan antara pasar global dan pasar domestik sehingga menimbulkan suatu tantangan yang besar bagi suatu organisasi perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi, dan bersaing dengan yang lainnya. Dengan masuknya modal (investasi) asing ke sebuah negara, merupakan petunjuk awal dari globalisasi yang mengharuskan organisasi atau perusahaan dikelola secara modern. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan yang sukses dan unggul serta ingin terus eksis dalam dunia bisnis, harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon secara cepat dan tepat atau secara efektif dan efisien.

Sebuah organisasi, baik pemerintah ataupun swasta, dalam menjalankan usahanya memiliki tujuan - tujuan yang ingin dicapai. Di dalam mewujudkan tujuannya tersebut, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari peranan unsur-unsur manajemen. Unsur-unsur manajemen tersebut terdiri dari 6 (enam) bagian, yaitu *man* (manusia), *machine* (mesin), *method* (metode), *materials* (bahan baku),

market (pasar), dan *money* (modal). Dari unsur-unsur tersebut, salah satu unsurnya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dominan dari unsur-unsur manajemen lainnya, karena selengkap apapun sarana dan fasilitas yang tersedia termasuk metode atau sistem yang diterapkan, namun jika sumber daya manusianya kurang atau tidak berperan dengan baik, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dalam hal ini sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dan bukan sekedar dieksploitasi. Sehingga keberadaan sumber daya dalam perusahaan harus dipelihara dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Namun tentu saja sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang berkualitas dan bermutu.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu bukan hanya sekedar pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Syarat kualitatif yang dikehendaki tersebut diantaranya : kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap, dan perilaku. Apabila seorang pegawai akan diserahi pekerjaan yang sudah jelas standar atau syarat yang dituntutnya, maka perlu dikembangkan dengan cara pembuktian untuk menyatakan adanya kesesuaian antara jabatan atau pekerjaan

dengan pegawai yang akan menduduki jabatan dan melaksanakan pekerjaan termasuk.

Betapa pentingnya peranan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi, seperti yang dijelaskan dalam *Bisnis Indonesia* edisi 4 Agustus 2002, yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi terletak pada kualitas karyawan dan tercermin efektivitas kerja yang dapat dinilai melalui kebiasaan dan perilaku dalam menjalankan tugas organisasi. Dengan demikian betapa penting dan berpengaruhnya perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini karena perilaku yang baik cenderung akan mendasari prestasi yang baik pula.

Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan, sehingga suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akhirnya akan memenangkan persaingan dalam dunia bisnis. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito (1996:39) :

“Ada pendapat yang mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan terjadi antar personel. Perusahaan yang memiliki personel yang baik, adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan”.

Berkaitan dengan peranan yang diemban oleh faktor sumber daya manusia, akan banyak permasalahan yang ditimbulkan. Permasalahan yang muncul ke permukaan akhir-akhir ini adalah mengenai rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini muncul dalam bentuk rendahnya produktivitas kerja karyawan yang salah satunya diduga karena rendahnya disiplin kerja yang

dimiliki karyawan tersebut. Adapun faktor–faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:57) bahwa :

“Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

1. Yang berkaitan dengan diri sendiri:
 - a. Pengetahuan;
 - b. Keterampilan;
 - c. Disiplin;
 - d. Upaya pribadi;
 - e. Ketekunan bekerja (etika kerja);
 - f. Motivasi.

2. Yang berkaitan dengan pekerjaan:
 - a. Manajemen dan metode kerja yang baik;
 - b. Penghematan biaya;
 - c. Ketepatan waktu;
 - d. Kesempatan berprestasi;
 - e. Sistem dan teknologi yang lebih baik.”

Rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat terlihat dalam kegiatan organisasi antara lain rendahnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak terpenuhinya target kerja yang telah ditentukan, dan kurang dimanfaatkannya fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

PT Monami Garment, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen di Kabupaten Sukabumi, memiliki kondisi produktivitas kerja yang rendah. Kondisi rendahnya produktivitas kerja yang dimiliki oleh PT Monami Garment dapat terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang telah direncanakan oleh manajemen PT Monami setiap tahunnya. Rendahnya produktivitas kerja perusahaan dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini :

TABEL 1.1
PRODUKTIVITAS KERJA YANG DIHASILKAN OLEH KARYAWAN PT
MONAMI GARMENT DALAM MEMPRODUKSI PAKAIAN JADI
DALAM TIAP TAHUNNYA DARI TAHUN 2003 – TAHUN 2006

TAHUN	TARGET PERUSAHAAN	YANG DICAPAI KARYAWAN	PROSENTASE
2003	63.710	57.543	90,32%
2004	114.290	102.464	89,65%
2005	102.705	88.303	85,98%
2006 (Hingga Bulan Juni)	64.290	53.077	82,56%
JUMLAH	344.995	301.387	87,36%

Sumber : Bagian Produksi PT Monami Garment

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dalam hal produksi, PT Monami Garment selalu mengalami target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai setiap bulannya. Apabila fenomena tersebut tidak segera ditanggulangi, tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi bahkan mengarah kepada kehancuran organisasi tersebut.

Setiap perusahaan memiliki ciri dalam hal tujuan, visi dan misi, dan beragam sumber daya manusia yang dimiliki. Tetapi pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat terlihat dari adanya disiplin kerja dalam diri karyawan tersebut. Dalam setiap tindakan manusia, disiplin merupakan unsur yang sangat penting yang dapat mempengaruhi dalam

pencapaian produktivitas kerja karyawan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang diraihinya. Tanpa disiplin yang tinggi dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Namun dalam kenyataannya masih terdapat perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Salah satu yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam organisasi adalah masalah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepada karyawan.

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dalam melaksanakan program-program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, sebaliknya, apabila perusahaan memiliki karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-program kerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk membantu terciptanya disiplin yang baik pada suatu lembaga atau organisasi, selain adanya atasan, sistem dan prosedur kerja yang baik, diperlukan

pula suatu kegiatan yang berfungsi untuk mengarahkan, mengendalikan, mengawasi, dan mengoreksi jika terdapat kekeliruan atau penyimpangan atau dengan kata lain diperlukan adanya suatu kegiatan pengawasan (*controlling*).

Keadaan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan pada umumnya, dapat terlihat pula dalam disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT Monami Garment. Kondisi tersebut dapat terlihat dari seringnya sumber daya manusia (karyawan) yang tidak masuk, karyawan yang tidak konsentrasi dalam pekerjaannya, misalnya ngobrol dengan temannya pada jam kerja (ketika sedang bekerja), ataupun melakukan aktifitas lain yang seharusnya tidak dilakukan pada saat jam kerja (seperti sering keluar masuk untuk mengambil air minum ataupun pergi ke warung untuk memesan makanan atau minuman), dan masih banyak lagi penyimpangan – penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan PT Monami Garment yang tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Hal tersebut diperoleh dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Personalia PT Monami Garment, Bapak Bambang, pada tanggal 12 Desember 2005. Selain itu, kondisi tersebut dapat dilihat ketika penulis melakukan observasi ke PT Monami Garment.

Berdasarkan kondisi tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa adanya ketidakberesan di dalam PT Monami Garment, baik dari segi manajemen maupun dari segi sumber daya manusianya itu sendiri yang berkenaan dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Monami Garment.

Kondisi rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT Monami Garment salah satunya dapat terlihat dari daftar absensi karyawan, yang tersaji dalam Tabel 1.2 berikut ini:

TABEL 1.2
DAFTAR ABSENSI KARYAWAN
(KARYAWAN YANG TIDAK MASUK) PT MONAMI GARMENT
TAHUN 2003 – TAHUN 2006

BULAN	TAHUN 2003	TAHUN 2004	TAHUN 2005	TAHUN 2006
Januari	5	7	12	11
Februari	9	11	9	13
Maret	11	13	10	11
April	7	9	8	14
Mei	8	14	6	15
Juni	2	11	14	12
Juli	7	9	14	
Agustus	10	12	11	
September	4	7	9	
Oktober	7	10	3	
November	3	9	21	
Desember	12	6	4	
JUMLAH	85 ORANG	118 ORANG	121 ORANG	76 ORANG

Dari Tabel 1.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Monami Garment memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, yang dapat dilihat dari tingkat absensi (karyawan yang tidak masuk kerja) yang jumlahnya selalu meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2003 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja adalah sebanyak 85 orang dan selama tahun 2004 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja adalah sebanyak 118 orang. Terdapat peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja yang sangat besar, yaitu sebanyak 33 orang atau

sebesar 38,82% dibandingkan dengan tahun 2003. Pada tahun 2005 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja adalah sebanyak 121 orang atau mengalami peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja sebanyak 3 orang atau sebesar 2,54% dibanding dengan tahun 2004. Sedangkan pada tahun 2006, hingga Bulan Juni 2006 telah tercatat jumlah karyawan yang tidak masuk kerja adalah sebanyak 76 orang. Hal ini membuktikan bahwa kehadiran karyawan, yang merupakan salah satu bagian dari disiplin kerja karyawan yang dimiliki oleh para karyawan PT Monami Garment sangat rendah.

Masalah rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki para karyawan PT Monami Garment yang telah disajikan di atas tidak boleh dibiarkan berlarut. Apabila dibiarkan terus berlanjut, maka tidak mustahil hal ini akan menjadi kebiasaan yang akan memberikan dampak yang lebih buruk. Hal tersebut dikarenakan dalam sebuah perusahaan disiplin sangatlah diperlukan yang nantinya akan berpengaruh kepada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sikap mental disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dan akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:202) bahwa:

“Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Dan tujuan secara khusus, salah satunya adalah mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”.

Apabila kita gabungkan antara Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 yang telah disajikan di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa tingkat absensi yang dimiliki oleh karyawan PT Monami Garment, dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai disiplin kerja karyawan, akan sangat mempengaruhi target produksi yang dicapai. Apabila karyawan selalu disiplin, maka target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai sehingga tujuan perusahaan, dalam hal ini produktivitas kerja, dapat tercapai. Karena dapat disinyalir penyebab dari menurunnya produktivitas kerja yang dialami PT Monami Garment salah satunya adalah karena disiplin kerja karyawan yang rendah.

Kondisi rendahnya disiplin kerja karyawan PT Monami Garment yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja PT Monami Garment, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:213), sebagai berikut:

“Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Monami Kabupaten Sukabumi (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Monami Garment)”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan – tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan tersebut adalah

tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh sikap dan tindakan manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap dan tindakan manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dalam penelitian ini disebut dengan disiplin kerja. Pengertian disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam mentaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap norma, peraturan, dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian, betapa penting dan berpengaruhnya perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karena perilaku yang baik cenderung akan mendasari prestasi yang baik pula. Tanpa adanya prestasi yang baik, maka sulit kemungkinan bahkan mustahil, sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Dalam kenyataannya, masih banyak terdapat perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan, tata tertib, dan standar-standar perusahaan lainnya. Diantaranya yaitu terjadinya kemangkiran, keterlambatan, keluhan, sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan dan akhirnya menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan budaya disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja organisasi perusahaan. Seperti menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:148) yang menyatakan bahwa : “ ... dari berbagai pengertian disiplin dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa disiplin

mendorong produktivitas, atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”.

Berkaitan dengan disiplin kerja ini maka setiap pemimpin perusahaan harus selalu berusaha membina disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sebab suatu disiplin kerja yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal yang berarti produktivitas kerja perusahaan akan meningkat pula. Dan dengan tingginya disiplin kerja karyawan merupakan bukti kemampuan pimpinan dalam menjalankan perannya sebagai motivator. Dengan demikian masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar tingkat disiplin kerja para karyawan di PT Monami Garment Kabupaten Sukabumi.
2. Seberapa besar tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Monami Garment Kabupaten Sukabumi.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Monami Garment Kabupaten Sukabumi.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengumpulkan informasi tentang tingkat disiplin kerja karyawan PT Monami Garment Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengumpulkan informasi tentang tingkat produktivitas kerja karyawan PT Monami Garment Kabupaten Sukabumi.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PT Monami Garment Kabupaten Sukabumi.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis/akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

1.4 Kerangka Pemikiran

Sebuah organisasi, baik pemerintah maupun swasta, dalam menjalankan usahanya memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dalam mewujudkan tujuannya tersebut, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari peranan unsur-unsur manajemen. Unsur-unsur tersebut terdiri dari 6 (enam) bagian, yaitu *man* (manusia), *machine* (mesin), *method* (metode), *materials* (bahan baku), *market* (pasar), dan *money* (modal). Dari unsur-unsur tersebut, salah satu unsurnya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan

manusia dalam organisasi perusahaan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:3) adalah:

“Sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu: pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemisahan tenaga kerja.

Fungsi integrasi, terbagi kembangan ke dalam sub-fungsi pendidikan dan latihan, motivasi, disiplin kerja, mutasi dan promosi, dan manajemen perusahaan.

Seperti telah dikemukakan dalam alinea di atas, bahwa disiplin kerja merupakan sub-fungsi dari fungsi integritas. Pengertian disiplin kerja menurut Siswanto Sastrohadwiryono (2005:291) 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 ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005:193-194) adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari kedua rumusan pengertian disiplin kerja di atas, maka pengertian disiplin kerja yang penulis jadikan acuan adalah pengertian disiplin kerja dari Malayu S.P Hasibuan, yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh dengan rasa tanggung jawab seandainya karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam organisasi tersebut. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan, karena dengan tata tertib karyawan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan hukuman diperlukan untuk memberikan kompensasi terhadap perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, dalam skripsi ini akan diteliti indikator-indikator mengenai disiplin kerja yang terdiri dari:

1. Frekwensi kehadiran;
2. Tujuan dan kemampuan;
3. Teladan pimpinan dan waskat (pengawasan melekat);
4. Sanksi hukuman dan ketegasan;
5. Keadilan;
6. Hubungan kemanusiaan;
7. Balas jasa.

Disiplin kerja merupakan sub-fungsi dari fungsi integritas yang penting yang dapat mempengaruhi tercapai tidaknya target penyelesaian pekerjaan. Menurut Yaslis Ilyas (1999) bahwa dengan sering tidak disiplinnya yang bersangkutan (pegawai), target penyelesaian pekerjaan tidak pernah tercapai. Hal tersebut juga senada dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:57) mengenai kaitan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja: “Salah satu ciri organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi adalah organisasi yang memiliki karyawan yang berdisiplin kerja tinggi, baik terhadap organisasi maupun terhadap pimpinan”. Selain itu, mengenai kaitan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dikemukakan pula oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:213), sebagai berikut:

“Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Pengertian produktivitas kerja banyak diungkapkan oleh para tokoh, namun dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (keluaran) dengan sumber daya (masukan) yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa.

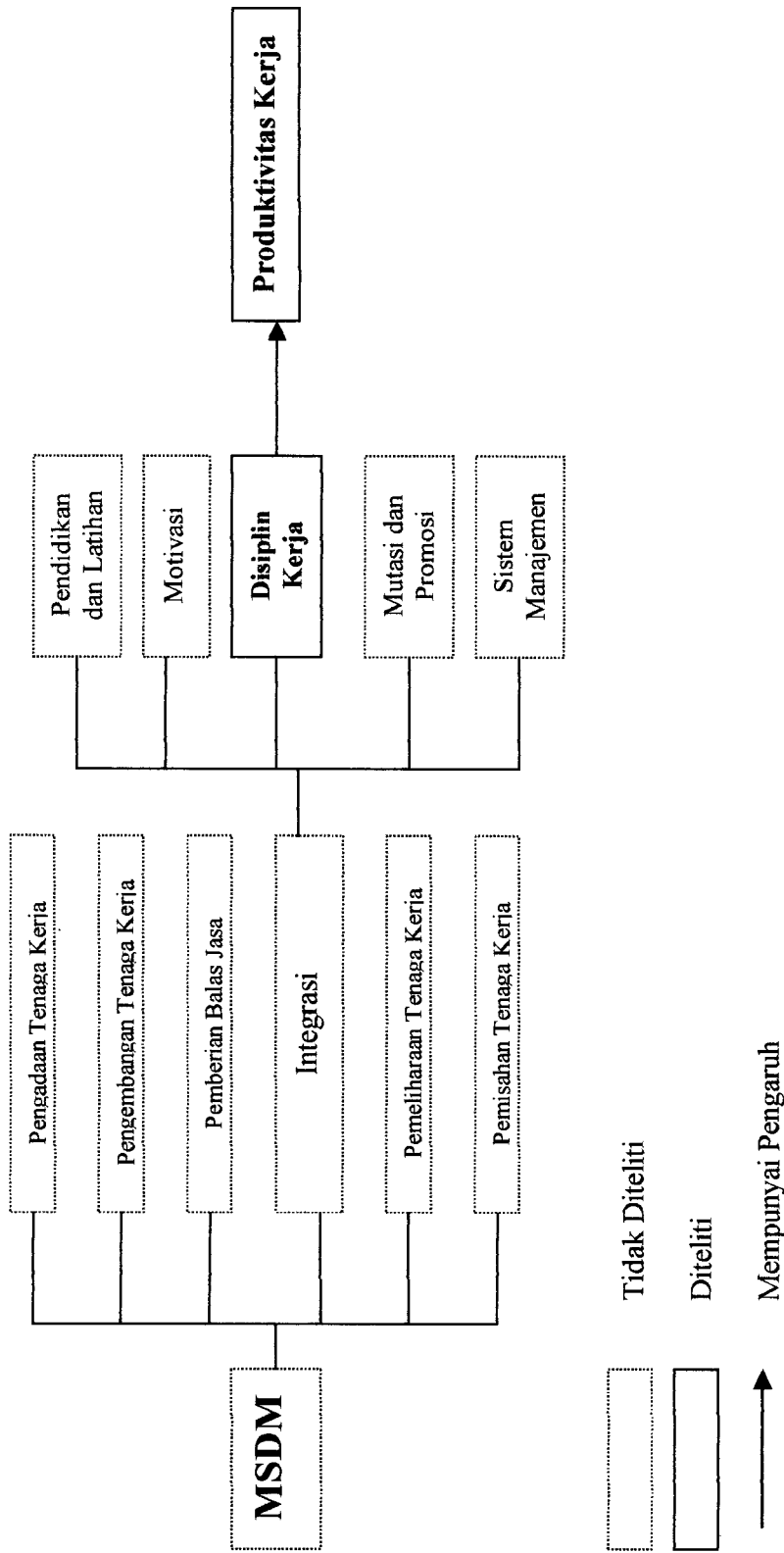
Adapun indikator produktivitas yang diukur dalam penelitian ini merupakan indikator-indikator produktivitas kerja yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore (1974), Erich Fromm

(1975), tentang individu yang produktif, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:79), yaitu:

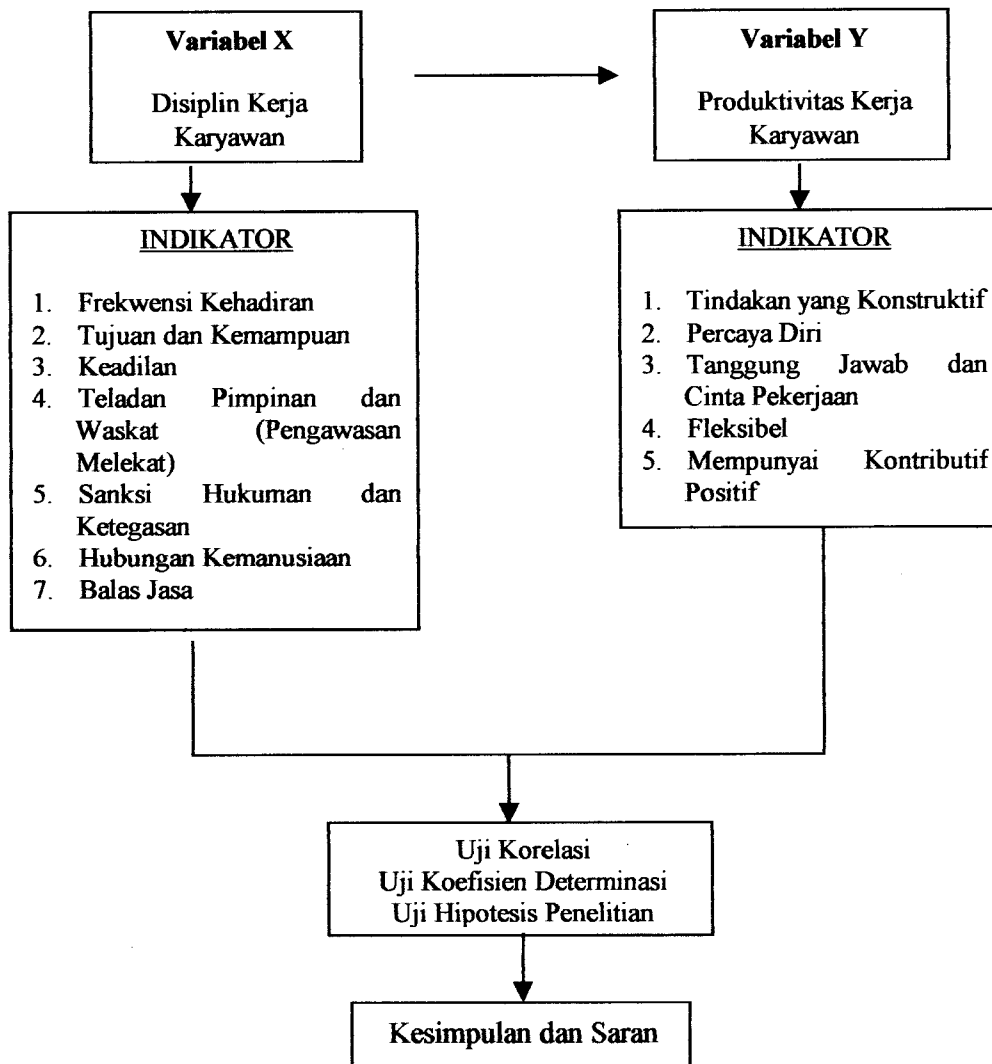
1. Tindakan yang konstruktif;
2. Percaya diri;
3. Tanggung jawab dan cinta pekerjaan;
4. Fleksibel;
5. Mempunyai kontributif positif.

Berdasarkan kajian secara teoritis di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya disiplin kerja dalam konsep produktivitas karena disiplin kerja merupakan manifestasi atau salah satu faktor untuk mencapai produktivitas kerja organisasi perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan merupakan dua variabel yang secara teoritis memiliki hubungan yang positif yang akhirnya disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Penjelasan mengenai kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan secara singkat dalam Gambar 1.1 sebagai berikut:



GAMBAR 1.1
 KERANGKA PEMIKIRAN PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN



GAMBAR 1.2
PARADIGMA PENELITIAN
Pengaruh Variabel X (Disiplin Kerja Karyawan)
terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Sumber : Modifikasi dari Malayu S.P Hasibuan (2003:194), dan Sedarmayanti (2001:79)

1.5 Asumsi

Untuk menghindari ketidakrelevanan antara masalah yang diteliti dengan pembahasan masalah, maka dipandang perlu untuk menetapkan asumsi atau anggapan dasar terlebih dahulu. Yang dimaksud asumsi atau anggapan dasar

adalah kebenaran dasar yang digunakan oleh peneliti berkenaan dengan variabel penelitiannya. Menurut Winarno Surakhmad (1972:97), yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (1998:60), yang dimaksud dengan asumsi adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka asumsi yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mempertahankan bahkan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya”.

1.6 Hipotesis

Hipotesis, menurut Sugiyono (2004:51), adalah kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Sedangkan, menurut Suharsimi Arikunto (2002:64) hipotesis merupakan suatu jawaban yang masih bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul.

Dengan demikian maka hipotesis penelitian merupakan jawaban atau kesimpulan sementara dari suatu masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji kembali kebenarannya melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian tersebut dan mengacu kepada kerangka pemikiran, maka hipotesis yang dapat penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah : “disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.