

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Disiplin Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak pandangan berbeda dari para ahli mengenai disiplin. Menurut Malayu S. P Hasibuan, bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sikap sadar akan sikap akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku

dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (2006:193).

Sedangkan J. Ravianto Putra (1988:244) mengemukakan bahwa :

“Disiplin adalah kegiatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, dengan maksud agar tenaga kerja tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002:291).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Gouzali Saydam, 2000:284).

Adanya disiplin dalam perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Jadi disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak, selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi norma-norma sosial yang berlaku, secara sadar tanpa paksaan, upaya memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### **2.1.2 Tipe Pembinaan Disiplin Kerja Dan Bentuk Tindakan Pendisiplinan**

Pembinaan disiplin karyawan dapat dilakukan selain dengan peraturan-peraturan tertulis, juga dengan tipe pembinaan disiplin itu sendiri. Anwar Prabu (2000: 129) mengemukakan bahwa ada dua tipe pembinaan disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk

menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (1989:208) membedakan tipe disiplin kerja menjadi tiga tipe yaitu :

#### A. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajer.

#### B. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sebagai sasaran tindakan pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

#### C. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Sebuah contoh sistem disiplin progresif dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Teguran secara lisan oleh penyelia
- b. Teguran secara tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan sampai tiga hari
- d. Skorsing dalam satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya atau demosi
- f. Dipecat

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila di samping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis di atas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam

praktik sehari-hari. Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan pendisiplinan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pendisiplinan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Dalam tindakan pendisiplinan Suwanto (1996:378) mengatakan bahwa ada empat pendekatan tindakan pendisiplinan yaitu :

1. Aturan kompor panas

Aturan ini pada dasarnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh kompor. Ciri-ciri tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi. Peringatan segera berarti adanya pemberitahuan awal sebelum pekerja terdorong melakukan tindakan pelanggaran dan dampak dari tindakan yang dilakukan seorang pekerja akan efektif jika hukuman langsung dirasakan. Konsisten berarti tindakan yang adil dan di berikan secara konsisten pada pelaku pelanggaran karena akan berpengaruh terhadap efektifitas pendisiplinan kerja. Tidak bersifat pribadi berarti tindakan disiplin sebaiknya melihat kepada apa yang dilakukan oleh pekerja bukan pada siapa yang melakukannya dan peraturan harus berlaku kepada siapapun tidak

memandang apakah yang melakukan tindakan pelanggaran tersebut adalah manajemen puncak.

## 2. Disiplin progresif

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

## 3. Tindakan tanpa hukuman

Tindakan tanpa hukuman bisa dilakukan dengan peneguran secara lisan oleh penilai yang berkaitan dengan kesalahan kecil yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan pengertian-pengertian yang sifatnya mendidik karyawan yang bersangkutan lebih produktif.

## 4. Pendekatan konseling

Konteks konseling disini adalah pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan, khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, baik yang bersifat kedinasan maupun pribadi. Artinya dasar pemikiran yang melandasi pemberian konseling adalah bahwa berbagai masalah yang dihadapi oleh para karyawan, termasuk stress, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka, bahkan juga kemampuan mereka dalam melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan dalam menghadapi kenyataan hidup.

Sedangkan menurut Gouzai Saydam (2000:286) bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

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

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.



### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut menurut Gouzali Saydam (2000:291) antara lain :

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Semakin besar balas jasa yang diterima karyawan, semakin baik kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa yang besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya jika balas jasa yang diterima karyawan kecil, maka kedisiplinan karyawan akan rendah karena karyawan akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, apabila tingkah laku pimpinan baik maka disiplin karyawanpun akan baik, sebaliknya jika tingkah laku pimpinan kurang baik maka disiplin karyawanpun akan kurang baik.

### 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Aturan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan, karena dengan adanya aturan, karyawan akan mengetahui aturan yang ada pada perusahaan itu serta sanksi apa yang akan didapat bila melanggar aturan tersebut.

### 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepeimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu hadir di tempat kerja, supaya ia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung kedisiplinan dan moral kerja dari karyawan.

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja, sebab dengan perhatian, karyawan akan merasa dihargai diri dan hasil kerjanya, dan dengan perhatian akan terwujud hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan yang akan mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Menurut Felix. A Negro, dan Musanef (1985:10) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Pembinaan struktur organisasi yang tidak sehat untuk melaksanakan program kepegawaian, dimana tanggung jawab tugas dari setiap pegawai yang jelas dan tegas.
2. Adanya klasifikasi atau penggolongan jabatan yang sistematis dan lurus serta adanya rencana gaji yang adil dengan mengingat adanya saingan yang berat dari sektor swasta.
3. Adanya sistem pengusaha tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja yang baik dengan jalan teknik pengusaha tenaga kerja yang maju.
4. Adanya sistem seleksi yang baik, yang menjamin adanya pengangkatan calon-calon pegawai yang paling calap dan penempatannya dalam jabatan-jabatan pekerjaan yang sesuai.
5. Adanya rencana kerja latihan jabatan dengan maksud untuk menambah keahlian dan kecakapan pegawai, membangun semangat kerja dan mempersiapkan mereka untuk kenaikan pangkat

6. Adanya suatu rencana kecakapan pegawai-pegawai serta berkala dan teratur dengan tujuan untuk menambah hasil pekerjaan dan untuk meneliti dan menetapkan pegawai-pegawai yang paling cakap
7. Adanya suatu rencana kenaikan pangkat-pangkat yang terutama didasarkan atas jasa adalah kecakapan pegawai dengan adanya sistem jabatan-jabatan dimana pegawai yang lain ditempatkan sehingga mereka mencapai tingkatan jabatan yang paling tinggi
8. Adanya usaha-usaha/ kegiatan-kegiatan untuk memperbaiki hubungan antar manusia
9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk mempertahankan semangat dan disiplin karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut pendapat di atas yaitu : struktur organisasi, sistem perekrutan yang dilaksanakan, sistem pengembangan pegawai yang ada, sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan kemanusiaan yang terbina, dan program-program pembinaan disiplin kerja itu sendiri.

#### **2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Penerapan disiplin itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi da semua norma-norma yang berlaku,

maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Bejo Siswanto (2003:292) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain,

1. Agar para tenaga kerja menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan orma-norma yang berlaku pada perusahaan

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

### 2.1.5 Hambatan Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Gouzali Saydam (2000:286) menyatakan bahwa hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol daripada bekerja

6. Tidak terlaksananya supervisi dan WASKAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik
7. Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan

## 2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kini banyak dibicarakan oleh banyak orang. batasan mengenai produktivitas pun bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada siapa yang mengemukakannya dan apa tujuannya.

Pengertian produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:17) adalah :

“Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit”.

Vincent Gaspers (2000:18) memberikan definisi produktivitas sebagai “.....kombinasi dari efektivitas dan efisiensi”.

Sedangkan J. Washins, John Wiley and Sons sebagaimana dikutip Rusli Syarif (1991:1) mengemukakan pengertian produktivitas sebagai berikut:

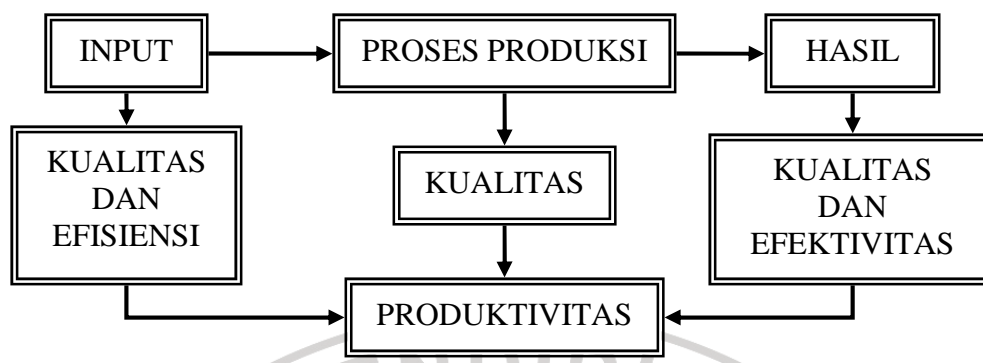
“Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia dan sumber daya alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang dikeluarkan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dalam hal ini efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Semakin besar input yang dapat dihemat, semakin tinggi efisiensinya. Sebaliknya semakin kecil input yang dapat dihemat, semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

Selanjutnya, keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas dapat dirangkai dalam gambar berikut:





**GAMBAR 2.1**  
**INPUT SEBAGAI FAKTOR PRODUKSI**  
 (Husein Umar, 1991;10)

### 2.2.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja belum semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan.

Schuler, (1986:455) produktivitas kerja karyawan adalah alat ukur atau penunjuk hasil yang dicapai individu, kelompok atau organisasi dalam hubungannya dengan masukan atau sumber oleh individu, kelompok atau organisasi untuk menciptakan hasil tertentu.

Produktivitas individu tidak dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Dengan demikian produktivitas tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran saja melainkan kemampuan seorang pegawai untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap

lingkungan kerjanya dan mampu mewujudkan sesuatu yang berguna bagi dirinya, penuh ide yang kreatif, berwawasan jauh ke depan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Bambang Kusriyanto, produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (perjam, perorang), sedang peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Produktivitas tenaga kerja adalah produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Payman J Simanjuntak 1985:18).

J Ravianto Putra (1985:5) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah “sikap mental yang selalu mempengaruhi pandangan bahwa mutu hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran, melainkan kemampuan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kualitas kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja dan berupaya untuk meningkatkan hasil kerja.

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Muchdarsyah Sinungan (1992:64) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Kelompok pertama, sedikitnya meliputi:
  1. Tingkat pendidikan dan keahlian
  2. Jenis teknologi dan hasil produksi
  3. Kondisi Kerja
  4. Keselamatan, kemampuan fisik dan mental.
- b. Kelompok kedua, mencakup:
  - 1) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
  - 2) Keanekaragaman tugas
  - 3) Sistem insentif
  - 4) Kepuasan kerja
  - 5) Keamanan kerja
  - 6) Kepastian pekerjaan
  - 7) Perspektif dari ambisi dan promisi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut J. Ravianto (1998:4) adalah "...pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi".

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa manusia mempunyai kontribusi pada produktivitas, atau produktivitas karyawan tergantung pada hasil kemampuan dan motivasi. Dengan demikian maka

produktivitas seorang karyawan, merupakan parameter terpenting dalam produktivitas kerja seorang karyawan, di mana produktivitas karyawan itu turut dipengaruhi pula oleh kemampuan dan motivasi karyawan tersebut.

Menurut Sedarmayanti dalam Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:72-76) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Sikap mental, berupa :

a. Motivasi kerja

Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga dengan begitu ia akan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

b. Disiplin kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas akan meningkat.

c. Etika kerja

Pada umumnya orang yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan,

dan kreativitas. Wujud kerja tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

## 3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

## 4. Manajemen

Pengertian manajemen di sini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

## 5. Hubungan industri pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja

- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk peningkatan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat memenuhi kebutuhan gajinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apabila bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Apabila sarana produksi yang dipergunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

#### 12. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkat produktivitas kerja.

Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari sikap mental, pendidikan, keterampilan, disiplin, manajemen, pengetahuan, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial lingkungan dan iklim kerja, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

### Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, dapat diukur melalui pendekatan yang ada pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Vincent Gaspers (2000:18) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}} = \frac{\text{Pencapaian tujuan}}{\text{Penggunaan sumber daya}} \\ &= \frac{\text{Efektivitas pelayanan tugas}}{\text{Efisiensi penggunaan sumber daya}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}} \end{aligned}$$

Efektivitas adalah sampai sejauh mana sasaran yang dapat dicapai, sedangkan yang dimaksud dengan efisiensi adalah bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat. Karyawan yang memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi menghasilkan produktivitas yang tinggi atau merupakan karyawan yang produktif. Efektivitas dan efisiensi rendah mungkin terjadi karena terdapat kesalahan dalam manajemen. Efektivitas tinggi namun efisiensi rendah akan terjadi pemborosan, sedangkan efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti tidak mencapai sasaran, karena lebih rendah dari target atau menyimpang dari target.

Hadari Nawari (1990:100) mengemukakan bahwa : "...hasil kerja karyawan yang menggambarkan produktivitas kerja karyawan tersebut bersumber dari kemampuan personel secara individual".



Selanjutnya Hadari Nawari (1990:90) menyatakan juga bahwa produktivitas kerja hanya dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, disiplin, ketepatan metode atau cara kerja, dan lain-lain yang tampak selama personel sebagai tenaga kerja melaksanakan tugas dan beban kerjanya. Kemudian disebutkan juga bahwa semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan penggunaan metode serta alat dan lain-lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas personel secara individu (1990:100).

### **Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Suatu organisasi perusahaan perlu mengetahui pada tingkat produktivitas mana perusahaan itu beroperasi, agar dapat membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan manajemen, mengukur tingkat perbaikan produktivitas dari waktu ke waktu. Hal ini menjadi penting agar perusahaan itu dapat meningkatkan daya saing dari produk yang dihasilkannya di pasar global yang amat kompetitif.

Menurut Vincent Gaspers (2000:24) terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan, antara lain:

- (a) Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.

- (b) Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- (c) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- (d) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- (e) Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang direncanakan (*expectancy productivity*) dan tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini pengukuran produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah-masalah atau perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga tindakan korektif dapat diambil.
- (f) Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas di antara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

- (g) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan.
- (h) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus (*continuous productivity improvement*).
- (i) Pengukuran produktivitas terus menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
- (j) Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi-informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam perusahaan itu.
- (k) Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk secara terus menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang akan lebih memberikan perhatian kepada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.
- (l) Aktivitas perbandingan bisnis (kegiatan tawar menawar) secara kolektif dapat diselesaikan secara rasional, apabila telah tersedia ukuran-ukuran produktivitas.

Dengan demikian pengukuran produktivitas ini memiliki manfaat baik untuk perusahaan itu sendiri maupun untuk karyawan dan masyarakat sekitarnya.

### 2.2.6 Persyaratan Kondisional Dalam Pengukuran Produktivitas

Karena hasil pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses bisnis, kondisi-kondisi berikut sangat diperlukan untuk mendukung pengukuran produktivitas yang valid. Menurut Vincent Gaspers (2000:25) beberapa kondisi itu adalah:

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
- b. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri itu. Fokus dari pengukuran produktivitas adalah pada sistem industri secara keseluruhan.
- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri itu. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Di mana data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel, hasil-hasil perhitungan

statistik, dan lain-lain. Data seharusnya dipresentasikan dalam cara yang termudah agar mudah dipahami.

- e. Pengukuran produktivitas yang menghasilkan informasi-informasi utama seharusnya dicatat tanpa distorsi, yang berarti pengukuran itu harus memunculkan data yang akurat.
- f. Perlu adanya komitmen secara menyeluruh dari manajemen dan karyawan untuk pengukuran produktivitas dan perbaikannya. Kondisi ini sangat penting sebelum aktivitas pengukuran produktivitas mulai dilaksanakan.
- g. Program-program pengukuran dan perbaikan produktivitas seharusnya dapat dipecah-pecah atau diuraikan dalam batas-batas yang jelas sehingga tidak tumpang tindih dengan program-program yang lain.

Melakukan pengukuran produktivitas harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan agar tidak terjadi kesalahan yang dapat berakibat fatal.

### **2.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Telah disinggung bahwa disiplin kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Hubungan disiplin kerja dan produktivitas pada tingkat perusahaan tampaknya amat bergantung pada motivasi unsur manajemen dalam segala tingkat hirarki perusahaan yang berperan di dalamnya. Oleh karena itu, yang perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang dianut perusahaan yang bersangkutan.

Disiplin kerja mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut

:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketaatan.

Dari ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin memerlukan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan, dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

#### **2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut J. Ravianto (1988:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

“Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri maupun faktor-faktor yang di luar dirinya seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan, iklim, hubungan antar anggota, teknologi, manajemen dan kesempatan berkarir”.

Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Komarudin (86:112) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi atau tinggi rendahnya

produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial (kompensasi), tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi kerja, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sedarmayanti (1996:143) adalah:

- (a) Tingkat pendidikan
- (b) Disiplin kerja
- (c) Keterampilan
- (d) Sikap kerja
- (e) Motivasi kerja
- (f) Lingkungan kerja

Disiplin kerja yang tinggi biasanya ditandai oleh perilaku positif dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mempunyai minat besar terhadap pekerjaan, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, mempunyai semangat kerja tinggi, kesetiaan pada perusahaan dan tingkat kehadiran yang tinggi.

Semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan penggunaan metode serta alat dan lain-lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas personel secara individu (Hadari Nawari, 1996:100)

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, disiplin kerja karyawan merupakan faktor utama yang sangat mempengaruhi produktivitas.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

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”. Setiap organisasi perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja adalah disiplin kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh J. Ravianto Putra (1986:12) :

Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor diluar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Disiplin merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya.



Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:291) bahwa :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jadi disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, pada akhirnya ditujukan untuk mencapai produktivitas organisasi perusahaan.

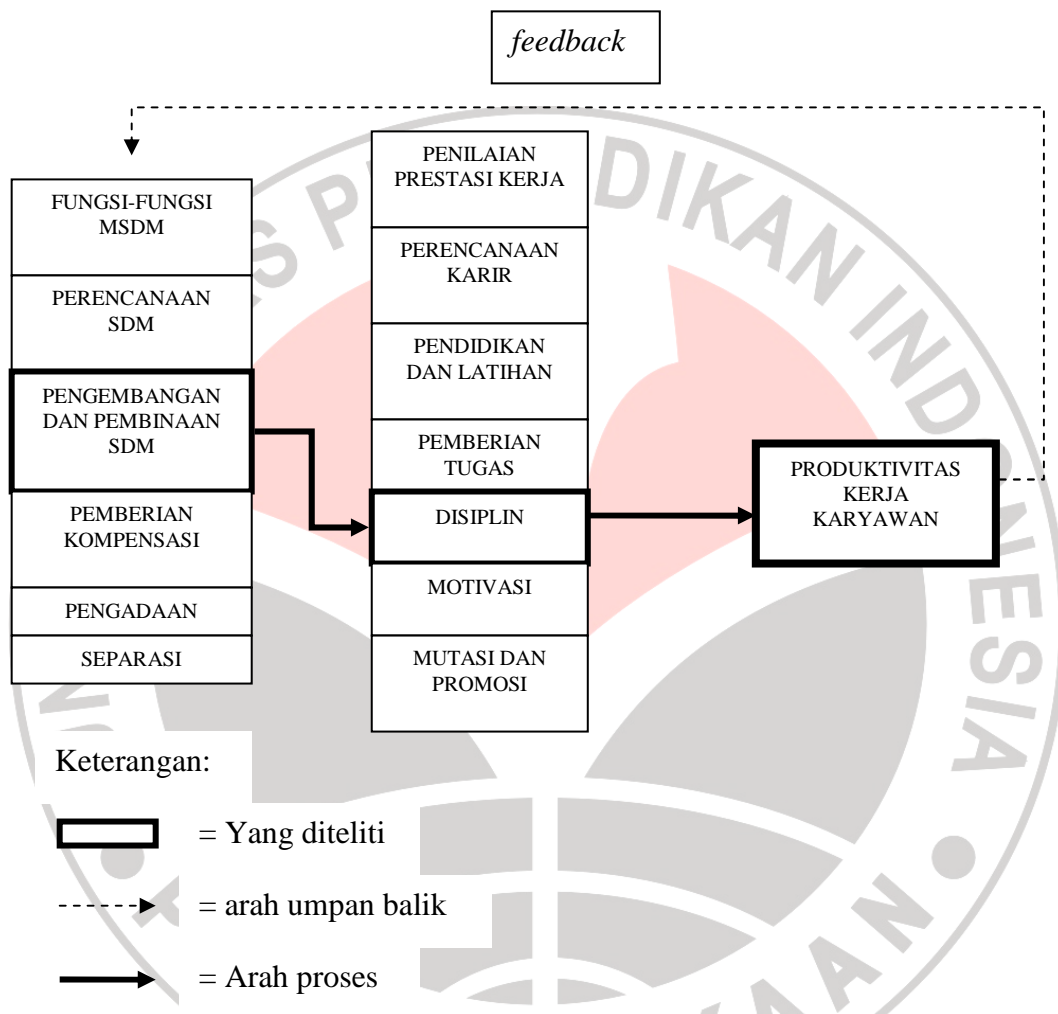
Menurut pendapat T Hani Handoko (1988:85) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu sikap atas manifestasi ketepatan yang ditegakkan untuk mencapai produktivitas kerja organisasi perusahaan”.

Disiplin ini merupakan subjek penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dari beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

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. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan me mbantu peningkatan produktivitas tenaga kerja.

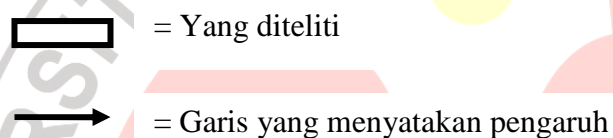


**GAMBAR 2.2**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel X yaitu disiplin kerja karyawan, sedangkan variabel Y yaitu produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Keterangan:



**GAMBAR 2.3**  
**PARADIGMA PENELITIAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

## 2.6 Hipotesis

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:51), bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2004: 67), adalah sebagai berikut: “...hipotesis dapat diartikan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban

sementara yang belum final dan masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas maka hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah:

“Adanya pengaruh dari disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Alam Rattan.”

