

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan dan aturan yang harus ditaati oleh karyawannya. Melalui disiplin kerja dapat ditumbuhkan rasa tanggung jawab bagi karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja juga akan menyebabkan pekerjaan berjalan lamban atau tidak dapat diselesaikan dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sulit tercapai, atau bisa saja tercapai tapi tidak efektif.

Selanjutnya untuk memahami arti disiplin kerja, perlu peneliti kemukakan beberapa pengertian mengenai disiplin itu sendiri. Kata disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar).

Siagian (1996, hal. 305) mengatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan perusahaan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya gambaran tadi adalah keliru, sebab apa yang digambarkan itu mungkin adalah salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Nitisemito (1982, hal. 199) bahwa kedisiplinan itu lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Moekijat (1987, hal. 195) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan, pendidikan kesopanan dan kerohanian, serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawasan dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin.

Poerwopoespito dan Utomo (2000, hal. 247) mengatakan bahwa disiplin berarti mematuhi aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan. Handoko (1989, hal. 208) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional.

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2005, hal. 135).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan untuk mencapai keteraturan dalam bekerja.

## 2. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Begitu pula dengan sebuah organisasi juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Widodo (1980, hal. 23) mengemukakan bahwa tujuan pembentukan disiplin kerja yaitu :

- a. Menyiapkan suasana dimana *self* disiplin itu berkembang, artinya bahwa di kalangan karyawan dapat dikembangkan adanya disiplin yang datang dari kalangan karyawan tanpa pengaruh orang lain.
- b. Mengambil tindakan tegas terhadap minoritas karyawan yang tidak mematuhi peraturan, artinya kepada golongan karyawan yang ternyata tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada perlu diambil tindakan agar tidak mempengaruhi karyawan yang lain.

Tujuan pembentukan disiplin kerja dapat diketahui bahwa dalam setiap perusahaan dituntut adanya disiplin dari setiap karyawan berdasarkan kesadaran atau dorongan dari pribadinya tanpa adanya pengaruh dari luar. Disiplin diharapkan menjadi suatu kebiasaan yang baik, sedangkan kebiasaan itu akan berjalan lancar apabila kebiasaan itu sudah menjadi tingkah laku yang dijalankan secara sadar tanpa adanya unsur paksaan. Selain itu perlu diambil tindakan terhadap karyawan yang tidak disiplin yang semuanya bertujuan agar tercapai efektivitas kerja dan produktivitas kerja.

Moekijat (1974, hal. 202) mengatakan bahwa tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku. Selain itu tujuan disiplin kerja adalah agar

perusahaan dapat berjalan atau hidup terus tanpa terhenti ditengah jalan, agar kegiatan dapat berjalan lancar dan efisien, juga untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Jadi tujuan pembentukan disiplin adalah :

- a. Mengatur berbagai tingkah laku karyawan agar berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Memperbaiki pola tingkah laku karyawan agar berperilaku sepantasnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan.
- c. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
- d. Memelihara kelancaran kegiatan perusahaan berjalan efektif dan efisien.
- e. Mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan rencana yang telah disepakati.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ravianto (1985, hal. 100) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Balas jasa (pemberian tunjangan atau tambahan upah pada karyawan)
- b. Kebijakan perusahaan
- c. Supervisi atau pengawasan
- d. Hubungan antar manusia
- e. Rasa aman
- f. Lingkungan kerja
- g. Kedudukan atau harga diri

Menurut Martoyo (1990, hal. 129) mengemukakan mengenai faktor-faktor yang dapat menunjang disiplin kerja adalah :

1. **Motivasi**, merupakan faktor penting dalam pencapaian disiplin kerja. Apabila tidak ada motivasi, maka seorang karyawan dalam bekerja tidak semangat.
2. **Pendidikan dan latihan**, diadakannya pendidikan dan latihan kepada setiap karyawan, maka karyawan akan terlatih untuk berdisiplin dan menghargai waktu dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan karyawan mahir dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. **Prosedur kerja**, diharapkan mampu bekerja secara menyeluruh dan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.
4. **Sikap terhadap atasan**, yaitu sikap dan perbuatan atasan tentang perilaku dalam berdisiplin diharapkan dapat menjadi contoh dan teladan bagi karyawan.
5. **Ketaatan waktu kerja**, yaitu penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan aturan, maka akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Nitisemito (1982, hal. 207) berhasil atau tidaknya suatu tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- a. **Kesejahteraan**, menegakkan disiplin kerja karyawan diperlukan tingkat kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya tingkat upah yang diterima oleh karyawan, sehingga minimal

mereka dapat hidup dengan layak. Melalui upah yang diterima, karyawan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan karyawan dapat lebih disiplin. Bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan, terutama bila kesejahteraan yang diberikan relatif masih rendah.

- b. Ancaman,** selain meningkatkan kesejahteraan, untuk meningkatkan disiplin kerja perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin. Ancaman tidak dapat dilakukan tersendiri untuk menegakkan disiplin. Jika ancaman atas tindakan yang tegas dilakukan sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, maka kedisiplinan akan lebih diharapkan untuk berhasil. Misalnya suatu perusahaan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga disertai dengan tindakan yang tegas bagi karyawan yang melanggar disiplin.
- c. Ketegasan,** seorang pimpinan perusahaan jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang terjadi tanpa adanya tindakan yang tegas. Membiarkan pelanggaran tanpa tindakan yang tegas sesuai dengan ancaman, maka bagi karyawan akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan yang tegas. Keadaan ini menjadi parah lagi apabila pelanggaran tersebut diketahui oleh karyawan lainnya, dan mereka mengetahui bahwa pimpinan hanya membiarkan pelanggaran itu. Hal ini akan menimbulkan kesan bahwa peraturan yang mencantumkan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah dicabut. Selain tegas,

pelaksanaan ancaman tersebut harus adil. Contohnya adalah bagaimana seorang pimpinan memberikan dispensasi kepada salah satu karyawan hanya karena dia dekat dengan pimpinan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan yang kurang baik bagi karyawan lain, dan akhirnya kedisiplinan yang ditegakkan menjadi kurang berhasil.

- d. Partisipasi karyawan,** karyawan sangat berperan dalam pelaksanaan disiplin kerja, maka mereka dituntut untuk dapat berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan.
- e. Teladan pimpinan,** pimpinan selalu diperhatikan oleh karyawan dengan perintah-perintah yang diberikan kepadanya, sehingga pimpinan selalu dinilai oleh karyawannya untuk dijadikan contoh atau teladan. Hal ini menuntut pimpinan agar selalu berbuat baik dalam melaksanakan peraturan untuk dijadikan contoh oleh karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu: prosedur kerja, sikap terhadap atasan, ketaatan waktu kerja.

## **B. Efektivitas Kerja**

### **1. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas itu dilaksanakan untuk pencapaian tujuan perusahaan dimana individu bekerja di dalamnya.

Efektivitas perusahaan merupakan suatu usaha untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuan. Efektivitas perusahaan pada dasarnya dapat dicapai melalui efektivitas kerja karyawan, untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan harus diketahui dahulu apa yang menjadi tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu yang didalamnya terkandung tujuan individu dan tujuan organisasi. Adanya keselarasan tujuan antara pegawai dan tujuan perusahaan akan dapat mencapai tujuan bersama dan efektivitas kerja mereka dapat tercapai.

Siagian (1996, hal. 20) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

Gibson dkk (1984, hal. 86) bahwa efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama, dengan kata lain tingkat pencapaian sasaran menunjukkan tingkat efektivitas. Efektivitas kerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Semakin banyak tujuan perusahaan yang telah terlaksana, berarti karyawan dalam organisasi tersebut efektif.

The Liang Gie (1981, hal. 21) mengatakan bahwa efektivitas adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Menurut Tannenbaum dalam Steers (1985, hal. 50) bahwa efektivitas atau keberhasilan harus mempertimbangkan dan mengejar sasaran atau dengan kata lain efektivitas harus dikaitkan dengan masalah sarana maupun tujuan organisasi.



Moekijat (1974, hal. 108) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah sebagai suatu kemampuan atau keadaan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu usaha pencapaian sasaran atau tujuan yang telah disepakati dan menjadi tanggung jawab karyawan dimana dalam usaha pencapaian tersebut diselesaikan tepat pada waktunya.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Kustartini (1977, hal. 2) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja
- b. Semangat kerja
- c. Hubungan kerjasama
- d. Inisiatif
- e. Kepatuhan kerja

Steers dalam Selvia (2002, hal. 23) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah :

- 1. Kemampuan menyesuaikan diri**, tindakan menyesuaikan diri banyak berhubungan dengan keharusan adanya kerjasama, kemampuan untuk memecahkan masalah-masalah, menanggapi dengan baik terhadap adanya perubahan yang terjadi.

2. **Prestasi kerja**, merupakan kesanggupan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Perusahaan selalu berharap agar tujuannya dapat tercapai, maka prestasi kerja karyawan harus dimotivasi agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif.
3. **Kepuasan kerja**, merupakan suatu cermin dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan maupun terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jadi kepuasan kerja dapat diketahui dari sikap terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah : kemampuan penyesuaian diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

### **C. Produktivitas Kerja**

#### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh produktivitas kerja yang tentunya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sinungan (2005, hal. 16) menyatakan bahwa produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Hasibuan (2005, hal. 126) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

Blunchor dan Kapustin dalam Sinungan (2005, hal. 13) berpendapat bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

Klinger dan Nalbandian (dalam Gomes, 2003, hal. 160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti peformansi yang baik akan menjadi umpan balik (*feedback*) bagi perusahaan.

Mulyono (2004, hal. 3) mengatakan bahwa produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah wujud kerja dari para karyawan, dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Gomes (2003, hal. 160) mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. *Knowledge*
- b. *Skills*
- c. *Abilities*
- d. *Attitudes*
- e. *Behaviors*

Siagian (1996, hal. 3) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. **Semangat kerja**, yaitu karyawan diharapkan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.
2. **Ketrampilan kerja**, diperlukan oleh karyawan untuk menunjang kinerja mereka yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. **Tanggung jawab**, karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, maka dipastikan produktivitas kerja mereka meningkat.

Menurut Sinungan (2005, hal. 56) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- a. **Manusia**, antara lain :
  - 1) Latar belakang pendidikan
  - 2) Tingkat keahlian atau ketrampilan
  - 3) Kemampuan sikap

4) Struktur pekerjaan, keahlian, usia, jenis kelamin

5) Minat

**b. Modal**, antara lain :

1) Modal tetap

2) Teknologi *research* dan *development*

3) Bahan baku

**c. Metode atau proses**, antara lain :

1) Tata ruang tugas

2) Penanganan bahan baku

3) Perencanaan dan pengawasan produksi

4) Teknologi yang memakai cara alternatif

**d. Lingkungan organisasi**, antara lain :

1) Sistem manajemen

2) Kondisi kerja

3) Kebijaksanaan personalia

4) Gaya kepemimpinan

5) Tujuan perusahaan

**e. Produksi**, antara lain :

1) Ruangan produksi

2) Spesialisasi produksi

3) kualitas

**f. Lingkungan negara**, antara lain :

1) Kondisi ekonomi dan perdagangan

- 2) Struktur sosial politik
- 3) Pengakuan atau pengesahan
- 4) Tujuan pengembangan jangka panjang
- 5) Kondisi iklim dan geografis
- 6) Kebijakan pemerintah

**g. Lingkungan internasional**, antara lain :

- 1) Kondisi perdagangan dunia
- 2) Bantuan internasional
- 3) Standar tenaga kerja dan teknik internasional

**h. Umpan balik**

Adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (*input*) dan hasil dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup internasional. Umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas hasil produksi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: semangat kerja, ketrampilan kerja, dan tanggung jawab.

### **D. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja dan Produktivitas Kerja**

Banyak orang memberikan pengertian bahwa disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya gambaran tadi adalah keliru, sebab apa yang digambarkan itu mungkin adalah

salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Nitisemito (1982, hal. 199) bahwa disiplin lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan, karena dengan disiplin kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Melalui disiplin kerja, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan peraturan-peraturan yang jelas sehingga karyawan akan taat dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja karyawan pada akhirnya dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sinungan (2005, hal. 148) mengatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju arah tersebut berkaitan erat dengan potensi pengembangan sumber daya manusia menjadi kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Keputusan dalam memenuhi berbagai tujuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing dalam mendorong berkembangnya produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah serta landasan teori diatas, maka dapat dikemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. TELKOM Kandatel Madiun.
2. Ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. TELKOM Kandatel Madiun.
3. Ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. TELKOM Kandatel Madiun