

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Landasan Teori

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen yang penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2002:194) yang mengatakan “bahwa tanpa dukungan disiplin karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan keinginannya, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya” disamping itu disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan baik perusahaan, karyawan yaitu peningkatan produktivitas.

Arti kedisiplinan menurut Hasibuan (2002:193-194) adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tinggi 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 solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan serta menaati semua peraturan yang sudah di tentukan oleh perusahaan itu sendiri.

a. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut (Tohardi, 2002) Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

b. Macam-macam Disiplin kerja

Berdasarkan definisi tersebut diatas terdapat macam-macam disiplin kerja. Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah 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, diharapkan dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk mengerakkan pegawai dengan menyatuhkan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. pada disiplin korektif para pelaku pelanggaran dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai terdiri dari 7 yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payanya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Adanya pengawasan seperti ini, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan

permainan. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

e. Hubungan Disiplin Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Malayu (2003:193) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu dari Tony Listiatio, dan Bambang setiaji (2005) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jadi, pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja.

Menurut Tohardi (2002), ketidak disiplin individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Disiplin kerja yang baik harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran diri dalam diri karyawan.

Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apalagi di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

f. Bentuk Disiplin Yang Baik

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana menurut (Sutrisno, 2009:91), yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian 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) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Penilaian kedisiplinan kerja atas dasar jawaban responden dengan menggunakan kuisioner berdasarkan indikator yaitu:

- a. Jumlah absen/tidak masuk kerja karyawan
- b. Jumlah keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih cepat dari jam kerja

- c. Semangat dan gairah kerja karyawan
- d. Berkembangnya rasa tidak puas
- e. Tingkat pengawasan

2 Insentif

a Pengertian Insentif

Menurut Paggabean (2004;88). Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standart yang telah ditentukan. Suatu kesuksesan perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan, para manajer dan departemen SDM apat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompesasi yang berorientasi pada hasil kerja. Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakuka suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut.

(Srie Yono, Teguh Djiwanto, dan Manogar Hasibua, 2004). Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan apa yang diinginkan oleh organisasi, disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan

Guna lebih mendorong kinerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan di suatu organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal yaitu sistem pada tingkat individu dan kelompok. Yang termasuk sistem individual ialah *Piecework*, bonus produksi, komisi dan insentif bagi eksentif. Sedangkan insentif pada tingkat kelompok

mencakup insentif produksi, insentif bagi keuntungan dan pengurangan biaya (Sondang Siagian, 2003)

b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2004:156) Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan:

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

c. Jenis- Jenis Insentif

pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok.

- 1) Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individu. Rencana atau program individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standart prestasi tertentu.
- 2) Insentif Kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan.

d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu:

- 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2) Komunitas realitis untuk berhasil.
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tertentu.
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

3 Pengertian dan Faktor penentu produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas menjadi tiga kelompok yaitu:

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka produktivitas dapat dirumuskan.

b. Definisi Sistem Produktivitas

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi produksi dengan baik, maka diperlukan rangkaian kegiatan yang akan membentuk suatu sistem produksi. Merupakan kumpulan dari sub sistem yang saling berinteraksi dengan tujuan mentransformasi input produksi menjadi output produksi. Input produksi ini dapat berupa bahan, mesin, tenaga kerja, modal, informasi. Sedangkan output produksi merupakan produk yang di hasilkan berikut hasil sampingannya, seperti limbah, informasi, dan sebagainya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. menurut pandji Anoraga (2005: 56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain:

1) Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang tidak disenaginya. Demikian pula apabila kita akan memberikan tugas pada karyawan, maka alangka baiknya bila kita mengetahui apakah karyawan tersebut senang atau

tidak dengan pekerjaan yang kita berikan. Hal ini dilakukan agar kita mendapatkan suatu hasil yang memuaskan.

2) Upah yang baik

Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Terpenuhiya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tidak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer atau pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik karyawan itu sendiri maupun bagi keluarganya.

3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

Keamanan dan perlindungan dalam bekerja itu adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Terpenuhiya jaminan atas pekerjaannya, maka dalam bekerja tidak akan adalagi perasaan was-was ataupun ragu-ragu.

4) Etos kerja

Etos kerja adalah apabila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa penting pekerjaan yang dilakukannya. Maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitasnya. Cara untuk menambah rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah dengan memberitahukan pada pekerja kegunaan hasil produk yang dikerjakannya, baik dengan cara langsung menunjukan kegunaanya ataupun dengan cara mengambil sampel.

5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi semua pihak, baik bagi para karyawan, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya. Misalnya para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau udara yang pengab, maka mungkin hasil yang dicapai tidak baik. Jadi jelaslah bahwa penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh sebab itu, para pimpinan atau manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

6) Promosi dan Perkembangan diri.

Upaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa pada dengan tujuan menarik calon konsumen untuk membeli, dengan adanya promosi produsen atau distributor mengharapkan kenaikannya angka penjualan.

7) Merasa terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi

Adanya keterlibatan dalam organisasi (perusahaan), dimana para pekerja itu bekerja, maka karyawan akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan karyawan merasa memiliki perusahaan. Timbulnya kecintaan dalam diri karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, jika karyawan tersebut bermalas-malasan, maka produktivitas kerjanya akan menurun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijak sana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya

diberikan perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

9) Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kesetiaan pimpinan juga merupakan suatu wibawah dari perusahaan, karena bila pimpinan hanya mengobrol janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tidak baik dalam diri pekerja. Akibatnya para pekerja akan merasakan sikap atasannya itu bukan sebagai seorang pimpinan yang baik dan jika hal itu dibiarkan terus-menerus, maka perusahaan akan terancam hancur.

10) Disiplin kerja yang keras

Para pekerja biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempatnya bekerja, karena hal ini membuat pekerja merasa tertekan akan tetapi tanpa disiplin kerja yang keras akan sulit pula tercapai produktivitas yang maksimal. Oleh sebab itu pimpinan hendaknya memberikan contoh bagi karyawannya untuk berdisiplin yang baik dan memberikan sanksi yang sesuai bagi para pelanggarnya.

d. Cara Meningkatkan Produktivitas

Menurut Sinungan (2008:75) peningkatan produktivitas pada tingkat individu diarahkan pada:

- 1) Meningkatkan kemampuan perorangan.
- 2) Mengembangkan sikap positif karyawan dan mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik.

e. Manfaat pengukuran produktivitas

Produktivitas sangat penting bagi perusahaan. Pentingnya produktivitas ini menyangkut berbagai aspek yang berhubungan dengan perusahaan. Produktivitas merupakan kunci keberhasilan daya saing bisnis.

Sedarmayanti (2001:60) menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas pada individu dapat dilihat dari:

- 1) meningkatnya pendapatan (*income*) dan jaminan sosial.
- 2) Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
- 3) Meningkatnya motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

Ada beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu perusahaan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Perusahaan dapat menilai efisien konversi sumber daya agar dapat meningkatkan produktivitasnya melalui efisien penggunaan sumber daya tersebut.
- 2) Perencanaan sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis perusahaan diorganisasikan kembali dengan memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran produktivitas sekarang.
- 5) Pengukuran produktivitas dapat memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah-masalah atau perubahan-perubahan yang akan terjadi.

- 6) Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna di perusahaan,
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus (*Continuous Productivity Improvement.*)

B Penelitian Terdahulu

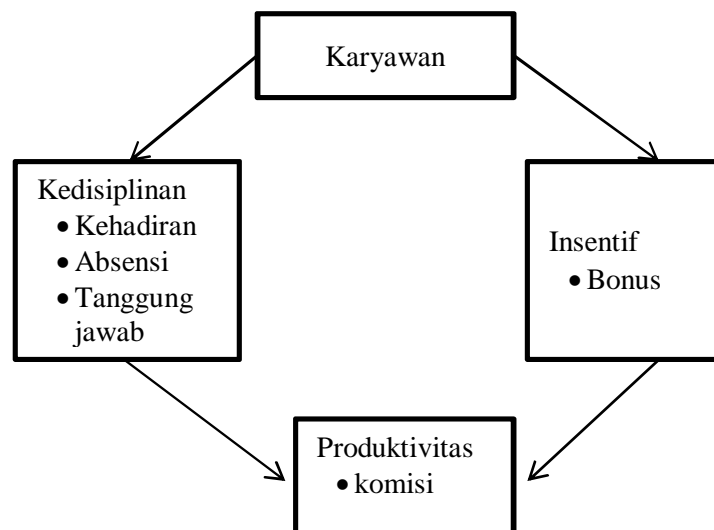
Dari penelitian Zahara (2007). yang meneliti tentang “Hubungan kedisiplinan kerja karyawan dengan hasil kerja di perusahaan rokok CV. Oeloeng Sumberrejo Bojonegoro”, bahwa hasil analisa korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat produksi dengan jumlah absensi dengan koefisien korelasi $r = 0,825 > r \text{ tabel sebesar } 0,213$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan pada hipotesis menunjukkan bahwa nilai r hitung sebesar 0.825, diartikan bahwa korelasi antara kedisiplinan dengan hasil kerja karyawan adalah kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja karyawan, maka akan semakin baik hasil kerja karyawan bagian produksi. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja, maka akan semakin berkurang hasil kerja karyawan bagian produksi CV Oeloeng.

Penelitian Dhony (2009). yang meneliti tentang “Analisa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan operasional bagian unit produksi PT Philips Indonesia”, nilai dari koefisien determinasi dari hasil perhitungan adalah 0,739 yang berarti bahwa sebesar 73.9% kinerja karyawan (Variabel terikat) mampu

dijelaskan oleh variabel yang dimasukkan dalam model yaitu material incentive dan non material incentive kerja secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian unit produksi di PT Philips Indonesia.

Kedua penelitian terdahulu terdapat perbedaan dan kesamaan dengan penelitian sekarang dimana persamaan dalam variabel bebas yaitu untuk (X_1) Kedisiplinan dan (X_2) Insentif, sedangkan (Y) atau variabel terikat yaitu Produktivitas. Perbedaan penelitian dimana Zahara (2007) pada CV. Oeloeng Sumberrejo Bojonegoro menggunakan metode kualitatif. Selanjutnya yaitu penelitian Dhoni (2009) kesamaan dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yaitu produktivitas dan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah X_1 pengalaman kerja sedangkan yang sekarang X_1 Kedisiplinan.

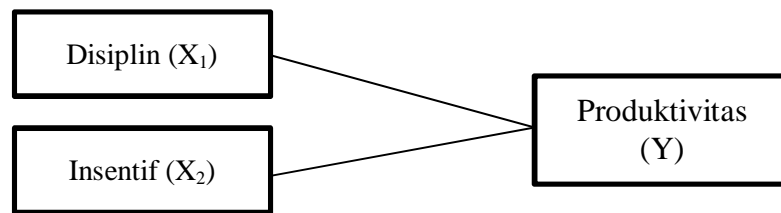
C Karangka konseptual



Sumber : diolah penulis 2016

Gambar 2.1 : Karangka konseptual

D. Model Analisis



Sumber: diolah penulis 2016

Gambar 2.2 : Model Analisis

E. Hipotesis

Menurut Fatihudin (2012: 70) Hipotesis adalah : Jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dari penelitian adalah:

H1 : diduga kedisiplinan (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y)

CV Gavra Perkasa Gresik.

H2 : diduga pemberian insentif (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.

H3 : kedisiplinan (X_1) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas karyawan (Y)

CV Gavra Perkasa Gresik.