

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sebagaimana pada uraian Bab I di atas, Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis tentang Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Divisi Veneer di PT. Sumber Graha Sejahtera. Maka pada bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dibahas, serta mempelajari dan memahami hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Teori atau konsep serta hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan acuan peneliti dalam menganalisis suatu kasus atau permasalahan tentang Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas pada objek penelitian.

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat didalam aktivitas perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah didalam perusahaan yang menarik untuk diteliti,

karena besar manfaatnya untuk kepentingan perusahaan serta karyawan. Produktivitas sendiri berasal dari kata produk yang

artinya barang/ hasil dan produktif yaitu menghasilkan, sedangkan produktivitas sendiri yaitu kata sifat yang berarti kemampuan menghasilkan.

Produktivitas mempunyai dua aspek yakni efektif dan efisien. Aspek pertama berkaitan pada pencapaian kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Sedarmayanti, 2009). Aspek kedua berkaitan pada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Secara teoritis produktivitas telah dikemukakan oleh beberapa ahli, dan salah satunya yaitu menurut Sedarmayanti (2011) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Pendapat lain yang menjelaskan tentang produktivitas diuraikan oleh Hasibuan (2008) bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan menurut *International Labour Organization* dalam Sedarmayanti (2011) secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya.

Selain itu menurut Kusrianto dalam Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan atau meningkatkan hasil (output) setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya se efisien mungkin, berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Sedarmayanti (2011) mengatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Sikap mental, berupa :
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana produksi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

Secara rinci pendapat Sedarmayanti (2011) diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sikap mental dalam hal ini berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan berarti

pendidikan formal maupun no formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

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

4. Manajemen

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

5. Hubungan Industrial Pancasila(H.I.P) dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas

- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa berdedikasi dalam peningkatan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan Kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan sosial, jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang 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 melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang

digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju 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.

Dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12. Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.

- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Sedangkan menurut Simanjuntak (1993) di kutip oleh Edy Sutrisno (2017:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja di maksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapan akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengetahui.Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meningkatkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut (Netisemito,2010) faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Kepemimpinan

Pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan produktivitas karyawan, yang mana hal ini akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh para perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.

3. Pengawasan kerja

Pengawasan kerja terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuannya mengetahui kesalahan-

kesalahan serta ketidak tepatan dari pelaksanaan kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai akan memberikan semangat bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik. Karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.

6. Disiplin Kerja

Meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang ada baik tertulis maupun secara lisan.

7. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja segala sesuatu yang di gunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

8. Absensi Kerja

Keabsenan atau kemangkiran karyawan ditandai dengan tidak bersedianya sementara karyawan untuk bekerja. Ketidak hadiran dianggap sebagai suatu gejala mundurnya etika kerja atau sebagai akibat tekanan pemimpin terhadap kelompok-kelompok kerja yang dianggap etikanya sebagai agak kurang berkembang.

9. Beban Kerja

Seseorang karyawan dimanapun ia bekerja pasti menghadapi beban kerja yang merupakan sebagai dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya dengan menggunakan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia.

10. Tingkat peputaran karyawan

Pergantian atau pemberhentian karyawan dalam jumlah yang masih sedikit barang kali tidak terlalu berpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan dapat menyebabkan macetnya operasi kegiatan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk para karyawan yang berada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan berjalan secara efisien dan efektif, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Beberapa ahli telah

mengemukakan tentang indikator untuk mengukur produktivitas, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan Sutrisno (2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Berdasarkan pendapat Sutrisno diatas menyebutkan terdapat 6 (enam) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas, maka peneliti dapat menguraikan secara rinci sebagaimana tersebut dibawah ini yaitu:

1. Kemampuan.

Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas serta bergantung pada ketrampilan yang dimiliki. hal Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang di bebankan pada karyawan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sesuai target awal perusahaan.

3. Semangat kerja.

Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri.

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memberikan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu.

Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dari hari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Mutu yang dimaksudkan dalam hal ini adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari yang sudah pernah dihasilkan.

Jadi, meningkatkan mutu tujuannya adalah memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan dirinya.

6. Efisiensi.

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

Pendapat lain yang mengemukakan tentang indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan menurut Simamora (2012), terdapat 3 indikator yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja,
3. Ketepatan waktu

Berdasarkan pendapat diatas, secara rinci pendapat Simamora tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas Kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan Secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu .

Ketepatan waktu adalah merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dri sudut koordinasi.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso dan Kusdi (2010).

Beban Kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2010) Beban Kerja adalah suatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawahan yang dipikul, yang sukar untuk di kerjakan sebagai tanggungan (M.B. Ali, 2010: 63).

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah tuntutan atau kondisi yang di lakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Robins (2014), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban Kerja eksternal sering disebut sebagai stressor yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

a. Tugas-tugas (tasks)

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja, Tugas juga ada yang bersifat mental

seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, Kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja Kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal, reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:

a. Faktor somatic (Jasmaniah), yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

2.1.2.3 Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut Munandar (2010) sebagai berikut:

1. Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan memandang / menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus

dislesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai. Apabila masalah kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Berkaitan dengan disiplin kerja, Soejono (1997: 72) mengemukakan bahwa: “Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serbabaik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik”.

Menurut Sutrisno (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatankaryawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efesien.

2.1.3.2 Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah - ubah.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani

mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan. Hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Ada tidaknya perhatian kepada karyawan memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencarikan jalan keluar.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja

Misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

2.1.3.3 Indikator disiplin kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Soedjono dalam *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* yang dikutip oleh Permatasari, Musadieg dan Mayowan (2015) meliputi :

1. Ketepatan waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab yang tinggi

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Secara rinci menurut Soedjono dalam *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* yang dikutip oleh Permatasari, Musadieq dan Mayowan (2015) penjelasan indikator tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor ketepatan waktu kehadirannya, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Sehingga pemanfaatan sarana dalam hal ini diwujudkan dalam *sikap kehati-hatian, dan kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sarana yang ada di tempat kerja.*

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Jadi tanggungjawab merupakan *sikap dan keteguhan karyawan yang ditunjukkan melalui*

kemampuannya menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai prosedur dengan segala konsekuensi dan resikonya.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai atribut dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan memakai seragam sesuai dengan aturan, mengenakan kartu pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, Ketaatan terhadap aturan kantor merupakan *wujud kemampuan dan kemauan karyawan patuh dan taat terhadap aturan ditempat kerja*. Salah satu bentuk ketaatan karyawan adalah dengan memakai atribut kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagaimana tertera pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
Analisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Produktivits kerja Karyawan PT. Rukun bersama sentosa Kediri.	Asita, Ariza Dewi Nur (2017)	Pengaruh Beban Kerja(X1), disiplin kerja(X2), Lingkungan kerja (X3), Produktivits kerja(Y)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. 2. Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. 3. Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. 4. Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.
Kontribusi beban kerja,disiplin kerja, hubungan dengan teman sekerja terhadap produktivitas kerja PT. Viccon modern industry	Afia, Ika Nur (2014)	Kontribusi beban kerja (X1),disiplin kerja (X2), produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerjaan tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. 2. Hubungan dengan teman sekerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerjaan tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry. 3. Beban kerja, disiplin kerja dan hubungan dengan teman sekerja secara simultan berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. whit Cement Balong Bendo	Aru Rohrim Fandi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti. (2017)	kemampuan kerja(X1), beban kerja(X2) komunikasi (X3), produktivitas kerja(Y)	Diskriptif kuantitatif	Kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja, karyawan pada PT. Woneel Midas Leathers di Tangerang	Siti Nursiah, Fat Sarifah (2018)	Beban kerja (X1), Komunikasi (X2), Produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap, produktivitas kerja
Pengaruh disiplin kerja, motivasi, Keterampilan dan prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Sri Wahyuni, (2018)	Disiplin kerja(X1), motivasi(X2), Keterampilan(X4) prestasi kerja(X5), Produktivitas(Y)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Penelitian tabel nomer 1*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel Beban Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X2) dan produktivitas (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah lingkungan kerja (X3) objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri sedangkan saya di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang

2. *Penelitian tabel no 2*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan produktivitas (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. Viccon Modern Industry sedangkan saya di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang

3. *Penelitian tabel no 3*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel beban kerja (X2) dan Produktivitas (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah kemampuan (X1) dan komunikasi (X3) objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat di PT. whit Cement Balong Bendos sedangkan saya di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang

4. *Penelitian tabel no 4*

a. Persamaan

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel beban kerja (X1) dan Produktivitas (Y)

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah komunikasi (X2) objek lokasi penelitian dimana peneliti terdahulu bertempat PT. Woneel Midas Leathers di Tangerang sedangkan saya di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang

Dari penjelasan tersebut berarti penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan peneliti tidak sepenuhnya sama, ada perbedaannya yaitu dalam hal objek penelitian dan metode penelitian

2.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan pembahasan di atas yang telah peneliti uraikan dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan produk (output) barang atau jasa sesuai standart dan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Sedangkan Beban kerja timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan

baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menurunkan produktivitas kerja.

Penelitian Asita (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama sentosa Kediri.

2.3.2 Pengaruh disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan.

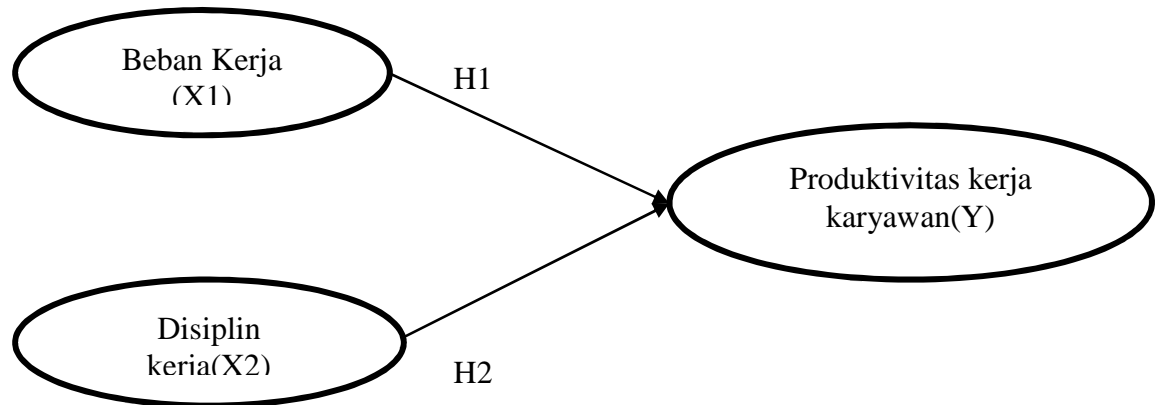
Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yakni Penelitian Nur (2014) membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industry.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas merupakan dari tenaga kerja dalam menghasilkan, untuk mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien

Kemudian secara konseptual terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain beban kerja dan disiplin kerja. Bahwa produktivitas kerja karyawan meningkat apabila beban kerja yang diterima oleh karyawan sedikit, semakin sedikit beban kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik pula mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya disiplin dari karyawan berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain produktivitas kerja karyawan akan lebih baik. begitu pula semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat di gambarkan dalam sebuah model analisis sebagaimana pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5.Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)