

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan tentang Produktivitas kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 125).

Sementara *National Productivity Board of Singapore* merumuskan “Pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan” (Manullang K. dan Andreas G. Munthe, 1993 :1). Perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin,

upaya pribadi dan ketekunan kerja, sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang baik, tepat waktu serta sistem dan teknologi yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan produktivitas dipandang dari segi filosofis yang mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental seperti ini mendorong manusia untuk tidak cepat puas dengan hasil yang telah dicapai, akan tetapi manusia akan terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja melalui peningkatan yang berkaitan dengan diri sendiri maupun peningkatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Secara lebih sederhana, *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009: 127). Menurut pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

Menurut Basu Swastha (1995: 281) “Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan

jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut”.

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik.

Sebagaimana dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2005: 17) mengemukakan bahwa “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 semakin sedikit”.

Pengertian produktivitas kerja karyawan bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan oleh karyawan yang diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta oleh perusahaan dari kerja yang dilakukan dan bersedia melaksanakan apa yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih

tinggi, perusahaan tersebut perlu menumbuhkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari karyawan.

Produktivitas kerja karyawan juga tidak lepas dari tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu adanya kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal.

Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan. Berbicara mengenai hasil maka tidak akan lepas dari kemampuan kerja karyawan. Sulit dibayangkan seseorang dapat mencapai hasil baik tanpa diiringi dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut.

Menurut J. Ravianto (1985: 16) “Produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan perusahaan per satuan waktu”. Dalam pengertian tersebut menunjukkan bahwa terdapat kaitan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan untuk mengerahkan segala tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam menghasilkan barang dan jasa per satuan waktu. Dengan kemampuan yang baik membentuk karyawan yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan benar.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, lingkungan/kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1) sikap kerja dan etos kerja
- 2) tingkat keterampilan
- 3) hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- 4) manajemen produktivitas
- 5) efisiensi tenaga kerja
- 6) kewirausahaan (Husen Umar, 1999: 11)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Pandji Anoraga (1997: 178-179) meliputi:

- 1) motivasi
- 2) pendidikan
- 3) disiplin kerja
- 4) keterampilan
- 5) sikap etika kerja
- 6) gizi dan kesehatan
- 7) tingkat penghasilan
- 8) lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9) teknologi
- 10) sarana produksi
- 11) jaminan sosial
- 12) manajemen
- 13) kesempatan berprestasi

Pendapat lain dikemukakan oleh Bambang Kussriyanto (1993:2) antara lain:

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi sarana produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi kerja dan lain-lain.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) manusia
- 2) modal
- 3) metode (proses)
- 4) lingkungan organisasi (internal)
- 5) lingkungan produksi
- 6) lingkungan Negara (eksternal)
- 7) lingkungan internal maupun regional
- 8) umpan balik.

Produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyederhanaan. Menurut J. Ravianto yang dikutip Assilina (1996: 15-16) menggolongkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) tingkat pendidikan
Tingkat pendidikan seorang karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas-tugas yang dihadapi secara efisien. Pengetahuan dan pemahaman karyawan akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.
- 2) motivasi kerja
Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dihendaki maka, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
- 3) disiplin kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok, yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik.
- 4) sikap dan etika kerja
Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan karyawan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan.
- 5) gizi dan kesehatan
Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

6) teknologi

Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meliputi sarana dan prasarana yang serba otomatis dan semakin canggih, maka akan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

7) manajemen

Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota perusahaan dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

8) kesempatan untuk berprestasi

Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada dalam dirinya, maka karyawan akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

9) lingkungan dan iklim kerja

Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi yang konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:39-42), faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1) kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) sarana pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

a) menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.

- b) menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- 3) supra sarana
 - Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:
 - a) kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
 - b) hubungan industrial

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian perusahaan serta sejauh mana karyawan dilibatkan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan.
 - c) manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja. Pengalaman kerja seseorang akan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas-tugas yang dihadapi. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri karyawan dan akan membuat karyawan bekerja lebih maksimal lagi yang secara langsung dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Begitu pula disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam

mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada waktu yang lalu dengan melihat kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa yang akan datang sehingga produktivitas kerja karyawan pada waktu yang akan datang dapat meningkat. Pemilihan tolak ukur atau cara pengukuran yang akan dilakukan tergantung pada jenis atau faktor-faktor masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009: 94), mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

$$\text{Produktivitas perkapita} = \frac{O}{N \times H}$$

Keterangan :

O = output atau hasil

N = Jam/hari kerja nyata

H = jumlah tenaga kerja

Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (2003: 15) pengukuran produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja karyawan} = \frac{\text{hasil kerja yang sebenarnya}}{\text{jumlah jam/orang yang sebenarnya}}$$

Produktivitas kerja karyawan dinilai lebih tinggi, jika mampu menghasilkan produk barang dan jasa yang lebih banyak dalam waktu yang sama atau lebih singkat. Sehingga dengan hasil produksi yang semakin banyak memungkinkan seorang karyawan memperoleh upah yang lebih tinggi.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran. Sedangkan ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran (barang dan jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, modal, energi) yang menghasilkan barang atau jasa (input). Pengukuran produktivitas kerja pada bidang produksi dapat segera dilihat hasilnya dengan cara menghitung jumlah output yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks.

d. Cara Mempertinggi Produktivitas Kerja Karyawan

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara menyeluruh. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapat keuntungan dari produktivitas kerja yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang

maupun jasa. Peningkatan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan akan dikatakan semakin produktif, sebaliknya semakin tinggi prasyarat yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu akan dikatakan kurang produktif.

Bambang Kussriyanto (1993: 2-3) mengungkapkan bahwa pengembangan peningkatan produktivitas tenaga kerja pada dasarnya digolongkan menjadi empat bentuk yaitu:

- 1) pengurangan sedikit sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- 2) pengurangan sedikit sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- 3) pengurangan sedikit sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- 4) pengurangan sedikit sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.

Menurut T. Hani Handoko (2000: 213) secara lebih spesifik menjelaskan tentang langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi.
- 2) menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan produktivitas ini hendaknya realistis dan mempunyai batasan waktu.
- 3) mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan-tujuan.

- 4) mengimplementasikan rencana.
mengukur hasil-hasil. Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodik dalam pencapaian korelatif akan diperlukan atau tujuan harus direvisi.

2. Tinjauan tentang Pengalaman kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Menurut Miftah Thoha bahwa “Kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman”(1995: 68). Hal ini sesuai dengan pendapat Payaman J. Simanjuntak (1995: 144) bahwa pengetahuan diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan. Sedangkan keterampilan diperoleh dan ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman kerja.

Menurut Manullang (1996: 71) “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Artinya mudah sukarnya, cepat lambatnya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sidi Gazalba (1990: 51) “Pengalaman adalah mengetahui atau mempelajari melalui tindakan atau reaksi sendiri, kecekatan atau pengetahuan yang diperoleh dengan mengerjakan sesuatu, pengetahuan yang diperoleh dari percobaan dan praktek kehidupan melalui kejadian dan emosi”.

Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2009: 75) “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu

usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, dimana hasil dari pengukuran tersebut digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada perusahaan.

Menurut Marwan Asri (1986: 131) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni:

- 1) gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- 3) lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja
- 4) dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut adalah:

- 1) latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
 - 2) bakat dan minat (*aptitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
 - 3) sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
 - 4) kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
 - 5) keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
 - 6) kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- (T. Hani Handoko, 2003: 241)

Selain faktor-faktor tersebut di atas, menurut Bill Foster (2001: 43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka dari itu pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

- 1) pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- 2) melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Tinjauan tentang Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja yang lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- a) tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b) perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu (Malayu S.P Hasibuan, 2009:119).

“Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang

memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi” (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2005:245). Upah yang diterima harus memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu upah yang diterima sesuai dengan upah yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.

Menurut Dewan Pengupahan Nasional “Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja” (Murti Sumarni dan John Soeprihanto, 1995:310).

Peraturan No. 3 Tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi yang lebih detail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan pesangon. Pembagian upah mencakup: “Upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan cuma-cuma dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan” (Achmad S. Ruky, 2002: 7).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Upah adalah balas jasa atas kerja karyawan baik yang berupa hasil produksi barang/jasa yang dinilai dalam bentuk uang. Pada dasarnya tujuan pemberian balas jasa (upah) harus dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya serta rasa puas, pengusaha memperoleh laba atau keuntungan, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapatkan barang yang baik dan harga yang pantas.

b. Fungsi Upah

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:129) yaitu:

- 1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerjaan dan keluarganya
- 2) mencerminkan imbalan dan hasil kerja seseorang
- 3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Kompensasi/upah mempunyai beberapa tujuan utama:

- 1) menarik pelamar kerja yang potensial
 - 2) mempertahankan karyawan yang baik
 - 3) meraih keunggulan kompetitif
 - 4) meningkatkan produktivitas kerja
 - 5) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum
 - 6) memudahkan sasaran strategi
 - 7) mengokohkan dan menentukan struktur.
- (Schuler S. Randall dan Susan E. Jackson, 1996:87-88)

c. Sistem Pengupahan

Upah merupakan biaya tenaga kerja sekaligus merupakan sumber pendapatan tenaga kerja. Besarnya upah sebagai balas jasa perusahaan

kepada tenaga kerja, tergantung pada sistem upah yang berlaku. Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 124-125) adalah:

- 1) sistem waktu
 Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya kompensasi sistem waktu ini didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan pada prestasi bekerjanya. Kebaikan sistem waktu ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ini adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
- 2) sistem hasil (output)
 Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan mendapat balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.
- 3) sistem borongan
 Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Dalam sistem borongan, pekerja bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Menurut Manullang. M (1996:123) sistem upah dapat digolongkan menjadi 3 yaitu:

- 1) sistem upah menurut waktu
- 2) sistem upah menurut hasil
- 3) sistem upah menurut premi atau sistem upah borongan.

Menurut Buchari Alma (2006: 205-213) sistem pembayaran upah adalah:

- 1) sistem upah menurut waktu
- 2) sistem upah menurut prestasi, potongan, persatuan hasil
- 3) sistem upah borongan
- 4) sistem upah premi, yang merupakan variasi dari sistem di atas yaitu:
 - a) sistem upah Halsey
 - b) sistem upah Rowan
 - c) sistem upah Taylor
 - d) sistem upah Emerson
 - e) sistem upah Gantt
 - f) sistem upah Bedeaux
 - g) sistem upah sliding scale
 - h) sistem upah indeks
 - i) sistem upah profit sharing, co-partnership
 - j) production sharing
 - k) jaminan upah tahunan
 - l) keuntungan lain-lain.

Hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi/upah memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

d. Teori Upah

Menurut Buchori Alma (2006: 205) terdapat 2 teori tentang upah yaitu:

- 1) teori tawar menawar
Tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar di pasaran tenaga kerja. Tawar menawar akan terjadi dalam batas-batas yang paling rendah buruh dapat menerima dan batas maksimal yang jika lebih pengusaha tidak mau membayar.

- 2) teori standar hidup
Didasarkan atas keyakinan bahwa buruh harus dibayar secara layak agar dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya.

Sedangkan menurut Basu Swastha DH (1995: 268) dalam masalah penggupahan terdapat 3 macam teori upah ekonomi yakni:

- 1) teori pasar
Konsep ini menganggap bahwa upah ditentukan oleh hasil proses perundingan antara karyawan sebagai penjual tenaga kerja dengan manajemen sebagai pembelinya.
- 2) teori standar hidup
Upah harus dapat memberikan jaminan kepada buruh untuk menikmati hidup dengan layak.
- 3) teori kemampuan untuk membayar
Tingkat pembayaran harus didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar.

4. Tinjauan tentang Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2009: 194) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan

peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 135) “Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya”.

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. Menurut Henry Simamora (2000: 610) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemo (1996: 6) bahwa “Kedisiplinan lebih tepat kalau

diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan tata tertib saja. Akan tetapi juga berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara langsung dari mulai pedoman atau patokan dalam bekerja sampai pencapaian hasil yang optimal.

Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan juga perlu memperhatikan hal-hal seperti yang diuraikan oleh Susilo Martoyo (2000: 154) sebagai berikut:

- 1) setiap anggota atau anak buah senantiasa menjaga ketertiban sebagai kebiasaan hidup sehari-hari sehingga kondisi tertib dan teratur menjadi darah daging anggotanya. Tentu harus ada pengawasan dan kelanjutan dalam pelaksanaannya.
- 2) seorang pimpinan diharapkan sekali mengetahui benar keadaan kesatuannya, organisasi yang dipimpinnya, keadaan anggotanya, perilaku dan sifat-sifatnya atau bahkan keadaan rumah tangganya.
- 3) perintah, intruksi dan lain-lain serta petunjuk yang diberikan kepada anak buah tidak membingungkan anak buah dan mampu untuk melaksanakannya. Semua perintah, intruksi dan petunjuk hanya diberikan bila diperlukan benar-benar dan tidak boleh menimbulkan lebih dari satu tafsiran.
- 4) sederhanakan mekanisme kerja ataupun prosedur kerja dalam organisasi sehingga tidak berliku-liku dan mudah dilaksanakan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- 5) upayakan agar anak buah senantiasa mempunyai kesibukan kerja, baik fisik maupun pikiran (non fisik) sehingga kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak baik atau melanggar disiplin kerja dapat dihindarkan.

Terdapat beberapa tipe disiplin yang dapat digunakan sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan dalam organisasi antara lain:

- 1) *disiplin preventif*, yaitu kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar menaati berbagai standar dan aturan perusahaan, sehingga dapat mencegah pengelewengan atau pelanggaran.
- 2) *disiplin korektif*, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut (Susilo Martoyo.2000 :156).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan pada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari definisi Kurt Lewin yang dikutip Avin Fadilla

Helmi (1996: 37-38) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor situasional.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung tinggi norma yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses dalam pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsistensi adalah memperlakukan aturan secara tepat dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang dipakai telah dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan lebih dahulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam faktor-faktor disiplin kerja terdapat indikator-indikator yang perlu digaris bawahi yaitu:

- 1) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja.
- 2) upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan pada adanya perasaan takut atau terpaksa.

- 3) komitmen dan loyalitas terhadap organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya (Veithsal Rivai, 2004: 444).

d. Manfaat Disiplin Kerja

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah organisasi, seorang karyawan mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakat.

Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri yang tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturan organisasi yang ada. Menurut Avin Fadilla Helmi (1996: 35) disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

1) Disiplin diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai luhur yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menunjang disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun masyarakat, merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu semata. Selain disiplin diri masih dibutuhkan disiplin kelompok. Hal ini sangat didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Hal ini berarti setiap karyawan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok digambarkan seperti dua sisi dari mata uang. Kedua sisi saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer, disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok.

Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya disiplin diri.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat Disiplin Kerja adalah:

- 1) memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang akhirnya akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2) untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.
- 3) untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.
- 4) merupakan kekuatan positif bagi perusahaan ketika tindakan itu diterapkan secara tidak bertanggung jawab dan adil.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Herri Chitrada Pamungkas (2007) dalam skripsi “Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Yogyakarta”. Persamaannya terletak pada penggunaan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja

karyawan dengan koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,753 lebih besar dari r tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5%. (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,798 lebih besar dari r tabel 0,235 pada taraf signifikansi 5%. (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi (r_{x_3y}) sebesar 0,798 lebih besar dari r tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5%. (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi ganda $R_{(1,2,3)} = 0.875$, sedangkan koefisien determinasi $R^2 = 0.766$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bintang Jaya Abadi, Yogyakarta.

2. Penelitian Nurcahyo Hadi Wibowo (2007) dalam skripsi “Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Bakpia Pathok 25 “ONGKO JOYO” Yogyakarta. Persamaannya terletak pada penggunaan variabel upah sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan upah terhadap produktivitas

kerja karyawan pada Industri Bakpia Pathok 25 “ONGKO JOYO” Yogyakarta dengan F hitung sebesar 79,848 lebih besar dari F tabel sebesar 3,99 pada taraf signifikansi 5%. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Bakpia Pathok 25 “ONGKO JOYO” Yogyakarta, dengan F hitung sebesar 75,892 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,99 untuk taraf signifikansi 5%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Industri Bakpia Pathok 25 “ONGKO JOYO” Yogyakarta ditunjukkan dengan F hitung sebesar 78,747 lebih besar dari F tabel sebesar 3,14 pada taraf signifikansi sebesar 5% dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,711.

3. Penelitian Deta Vitriana Agustina (2009) dalam skripsi “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. EXPRESS PRINT Yogyakarta”. Persamaannya terdapat pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Express Print Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,347 taraf signifikan 5%. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan CV. Express Print Yogyakarta yang

ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,105 taraf signifikansi 5%. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan CV. Express Print Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 33,190 lebih besar dari F tabel sebesar 3,21 pada taraf signifikansi 5% dan koefisien korelasi (R) 0,783 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja orang tersebut, karena seseorang yang berpengalaman akan lebih terampil dalam pekerjaannya dan mengetahui seluk beluk pekerjaan tersebut.

Hal ini jelas, karena dengan pengalaman yang cukup lama berarti seseorang mengulang-ulang pekerjaan yang sama selama dia belum berhenti melakukannya dan membuatnya terbiasa serta terlatih. Semakin lama pengalaman seseorang akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat.

2. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Upah adalah balas jasa atas kerja karyawan baik yang berupa hasil produksi barang/jasa yang dinilai dalam bentuk uang. Upah sangatlah penting bagi karyawan karena upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, dengan adanya upah tersebut mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhan.

Apabila upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan standar kehidupan maka dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja. Dengan pemberian upah yang layak dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menggunakan seluruh kemampuannya baik fisik maupun mental secara maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seseorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin Kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut. Adanya Disiplin Kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing karyawan memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik.

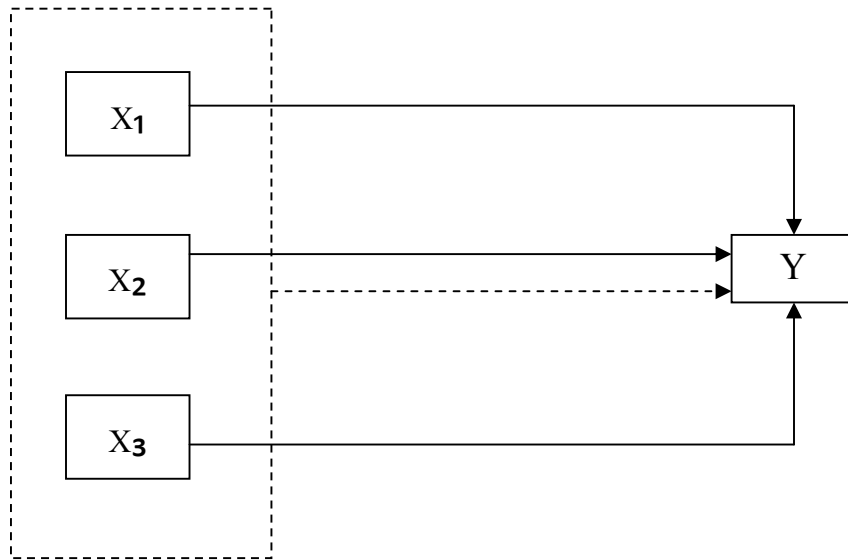
Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang taat peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada tercapainya suatu produktivitas yang tinggi atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada dasarnya hasil kerja setiap karyawan di dalam suatu perusahaan berbeda-beda. Hal ini karena dipengaruhi oleh karakteristik dan kemampuan karyawan yang berbeda-beda pula. Dengan Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan yang didukung dengan adanya Upah yang sesuai dan dengan Disiplin Kerja yang tinggi, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik.

Disiplin kerja yang diwujudkan dalam ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan mekanisme kerja yang selaras dan harmonis tetap terjaga. Jadi seorang yang mempunyai pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi serta upah yang layak akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma penelitian

Keterangan :

X_1 = variabel bebas pengalaman kerja

X_2 = variabel bebas upah

X_3 = variabel bebas disiplin kerja

Y = variabel terikat produktivitas kerja karyawan

—→ = Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri

---→ = Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

E. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara.